УДК 351.83-053.6:349.22.006.32

*Студентські наукові студії*

### Т. Донченко, Т. Кутельвас



**МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЩОДО ПИТАНЬ**

**ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ**

*У статті розглядається правове підґрунтя державного регулювання зайнятості молоді у діяльності Міжнародної Організації Праці та Організації Об’єднаних Націй. Здійснено аналіз основних міжнародних нормативних документів з питання зайнятості молоді та охорони праці неповнолітніх. Охарактеризовано досвід роботи під кутом зору державного регулювання зайнятості молоді іноземних держав у сфері працевлаштування.*

***Ключові слова:*** *міжнародне законодавство, молодь, зайнятість, безробіття, міжнародні організації.*

*В статье рассматриваются правовые основы государственного управления занятости молодежи в деятельности международной организации труда и Организации объединенных наций. Проанализировано основные международные нормативные документы по вопросам занятости молодежи и охраны труда несовершеннолетних. Охарактеризовано опыт работы с точки зрения государст- венного регулирования занятости молодежи иностранных государств в сфере трудоустройства.*

***Ключевые слова:*** *международное законодательство, молодежь, занятость, безработица, международные организации.*

*Article consider legal base for the state regulation of the youth employment at the international labor organization and United Nations organization activity. It includes analytic of main international legal documents about the youth employment and work protection of juniors. It has characteristic of experience from the point of view of the foreign countries in the sphere of sate regulation of youth employment.*

***Key words:*** *international low, youth, employment, unemployment, international organizations.*

Відповідно до ст. 9 Конституції України, діючі міжнародні договори, згода на обовязковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України [1]. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України) [4]. Таким чином, у Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Міжнародна організація праці (далі – МОП) була заснована урядами ряду країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 року з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. На сьогодні МОП, одна зі спеціалізованих установ ООН, покликана вирішувати такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудових проблем; розробка та

прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам – членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і підприємців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудових відносин.

Аналіз джерельної бази статті становлять офіційні видання, закони України, постанови Кабінету Міністрів України, Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія, Кодекс законів про працю України. Та ряд міжнародно-правових конвенцій, які розглянуто під кутом зору державного регулювання зайнятості населення та працевлаштування молоді.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогодні членами МОП є 174 держави. Відповідно до Статуту

#### Випуск 9 (30), 2012



МОП, її членом може бути кожна держава – член ООН. Україна є членом МОП з 1954 р. З самого початку створення Міжнародної Організації Праці, вже на першій своїй Міжнародній Конференції Праці, що відбулася в США в м. Вашингтоні 29 жовтня 1919 – 27 січня 1920 року, розглядалися питання зайнятості. Цією Конференцією було прийнято шість Конвенцій, серед яких слід виділити Конвенцію № 2 про безробіття, в якій були розглянуті питання організації бірж праці, обліку робочих місць і вільної робочої сили, надання матеріальної допомоги безробітним тощо. Інші Конвенції першої сесії Міжнародної Конференції Праці були присвячені тривалості робочого часу, праці жінок, дітей, неповнолітніх. Конвенція № 2 була доповнена Рекомендацією

№ 1 про безробіття. Конвенція № 2 про безробіття ратифікована Постановою Верховної Ради України від 4 лютого 1994 року.

На другій сесії Міжнародної Конференції Праці, що відбулася в Італії в м. Генуя 15 червня – 10 липня 1920 року, було прийнято Конвенції № 8 про допомогу по безробіттю у випадку корабельної аварії та № 9 про працевлаштування моряків. Ці Конвенції були доповнені Рекомендацією № 10 про страхування по безробіттю для моряків.

На наступній, третій, сесії Міжнародної Конференції Праці в м. Женева в жовтні-листопаді 1921 року була прийнята Рекомендація № 11 про відвернення безробіття в сільському господарстві.

Міжнародне законодавство у соціальній сфері згідно з мандатом МОП починається із захисту дітей. З перших днів свого існування МОП спрямовувала свою законотворчу діяльність на викорінення дитячої праці, яка на порозі ери індустріалізації відноситься до найбільш важких «хвороб суспільства».

Конвенцію МОП про права дитини, яка ратифікована Україною, прийнято на підставі Женевської Декларації прав дитини 1924 р., Декларації прав дитини, Загальної Декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Статтею 32 Конвенції передбачається право дитини на захист від економічної експлуатації та виконання будь-яких робіт, які можуть бути шкідливими для її здоров’я чи перешкоджати одержанню нею освіти або завдавати шкоди фізичному, розумовому, духовному, моральному чи соціальному розвиткові. Конвенцією вимагається від країн, що її підписали, вжиття законодавчих, адміністративних, соціальних заходів, а також заходів у сфері освіти, спрямованих на практичну реалізацію її принципових положень (зокрема встановлення мінімального віку для влаштування на роботу, визначення необхідних вимог про тривалість робочого дня та умови праці, введення в дію відповідних видів покарань чи інших санкцій із метою забезпечення ефективного виконання її положень), інших міжнародних документів аналогічного характеру [15].

Аналогічні вимоги до трудової діяльності дітей передбачені у ст. 187 КЗпП України, відповідно до якої неповнолітні у трудових правовідносинах у галузі

охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встанов- леними законодавством України [4].

Після кількох місяців свого існування МОП прийняла першу Конвенцію з проблем дитячої праці, якою встановлюється мінімальний вік зарахування на роботу в промисловості, Конвенцію про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості. Основною вимогою вказаної Конвенції була заборона дітям віком до 14 років працювати на промислових підприємствах [7]. Згодом МОП прийняла рішення створити всеохоплюючий документ про повне скасування дитячої праці – Конвенцію про мінімальний вік для прийняття на роботу [8]. Вона поширюється на всі сфери економічної діяльності незалежно від того, оплачується праця дитини чи ні. Конвенція охоплює всі випадки праці неповнолітніх, виконання роботи як для іншої людини (наймача), так і за власною ініціативою. Попри широке охоплення проблем і сфер застосування Конвенції притаманна значна гнучкість, що проявляється в законодавчих положеннях, якими передбачаються винятки залежно від конкретних обставин. Держава, що ратифікує Конвенцію № 138, зобов’язується, зокрема, дотри- муватися принципів національної політики, спрямованої на безумовну заборону використання праці дітей, поступово збільшувати мінімальний вік при зарахуванні на роботу до досягнення підлітком повного фізичного й розумового розвитку.

Окремо слід виділити конвенції МОП про нічні роботи: Конвенцію про нічну працю підлітків у промисловості № 6, Конвенцію про нічну працю підлітків у промисловості № 90 [10] і Конвенцію про обмеження нічної праці дітей та підлітків на промислових роботах № 79 [11], що регламентують виконання дітьми нічних робіт у промисловій та непромисловій сферах.

Конвенцією № 6 МОП забороняється виконання підлітками, яким не виповнилося 18 років, усіх видів нічних робіт на промислових підприємствах будь- яких типів. Нічним часом вважається період, що триває 11 год. безперервно, який охоплює проміжок між 22 та 5 год., з можливим винятком для тих, кому вже виповнилося 16 років і хто зайнятий на безперервних роботах, таких як виробництво чавуну і сталі [9]. Основною конвенцією МОП, якою захищаються діти від деяких найнебезпечніших форм експлуатації, є Конвенція про примусову чи обов’язкову працю № 29, спрямована на непри- пустимість використання примусової праці. Примусовою працею, відповідно до цієї Конвенції, вважаються всі види робіт чи послуг, які людина змушена виконувати чи надавати під загрозою будь-якого покарання і котрі вона не виконуватиме чи надаватиме добровільно. Вказана Конвенція належить до найчастіше ратифіко- ваних конвенцій МОП. Оскільки цей документ має універсальне значення незалежно від віку, він захищає дітей від примусової праці, а також застосовується щодо деяких найгірших форм праці дітей, насильницького утримування їх і залучення до проституції та порнобізнесу [12]. Такий захист дітей

#### Студентські наукові студії



також передбачений названою вище ст. 10 Закону України «Про охорону праці» [13].

Єдиною Конвенцією МОП, що певною мірою регламентує питання зайнятості інших груп молоді, є Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168. У ст. 26 цієї Конвенції вказується, що є багато категорій осіб, які шукають роботу, котрі у минулому ніколи не визнавалися чи перестали визнаватися безробітними, або які ніколи не були охоплені системами захисту безробітних. Принаймні три з таких десяти категорій осіб, котрі шукають роботу, повинні отримувати соціальну допомогу, а саме:

 молодь, яка закінчила проходження професійної підготовки;

молодь, яка завершила свою освіту;

молодь, яка завершила проходження обов’яз- кової військової служби;

 особи, які закінчили виховання дитини або надання допомоги хворому, інвалідові чи старому;

 особи, чиє подружжя померло, якщо вони не мають права на допомогу у зв’язку зі смертю годувальника;

розлучені особи або ті, що проживають нарізно; особи, звільнені з тюремного ув’язнення; повнолітні трудівники, серед них інваліди, котрі

завершили проходження професійної підготовки;

 працівники-мігранти після повернення на батьківщину, якщо тільки вони не набули певних прав відповідно до законодавства країни їхньої останньої роботи;

 особи, які досі працюють не за наймом [14].

Отже, міжнародно-правові акти у сфері зайнятості молоді досить детально регламентують питання зайнятості відносно неповнолітніх осіб. Що стосується інших категорій молоді, таких як молоді спеціалісти та особи віком до 28 років без освіти, то вони залишилися поза міжнародно-правовим захистом, що здійснило певний вплив і на національне законодавство у цій сфері.

Стаття 23 Загальної декларації прав людини зазначає: кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. А також кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Крім того, кожен працівник має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім’ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення [2].

Так, Європейська соціальна хартія, ратифікована Україною 2 травня 1996 року, зазначає, що кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає [3].

Уряди іноземних країн приділяють особливу увагу виконанню вищезазначених вимог, тому створюють умови для їх реалізації, наприклад, розвиткові молодіжного підприємництва приділено увагу в більшості європейських країн. Молодіжним кооперативам (під цю категорію підпадають кооперативи, вік членів

яких не перевищує 25 років в Іспанії, 29 – в Італії, при цьому 10 % членів можуть бути старшими 30 років) держава на пільгових умовах виділяє кредити, устаткування, оплачує вступний внесок, якщо молода людина є безробітною, частково погашає кредити, надає допомогу в підготовці кадрів та в експертному консультуванні.

У Росії, розроблено підзаконні та нормативно- правові акти з метою розширення можливостей працевлаштування безробітної молоді та отримання нею професійних знань. Федеральна служба зайнятості Росії керується у своїй роботі: «Положенням про організацію тимчасової зайнятості безробітної молоді – Молодіжна практика», затвердженим наказом від 22 листопада 1994 р. Положенням визначається один із напрямів роботи Федеральної державної служби зайнятості населення Російської Федерації з безробітною молоддю, зареєстрованою у службі зайнятості, щодо створення можливостей для її працевлаштування та підвищення конкуренто - спроможності на ринку праці. «Молодіжна практика» організовується та проводиться на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності. Центр зайнятості взаємодіє з роботодавцями на договірній основі.

У Швеції, де також існує проблема пошуку достатньої кількості робочих місць для молоді, у 80-х роках було прийнято програми, метою яких було забезпечення зайнятості молоді. Ці програми охопили великі групи молоді і значною мірою сприяли зниженню рівня безробіття серед молодих громадян країни. Серед таких програм необхідно відзначити дві:

* 1. «Можливості для молоді» – програма, що охоплює осіб віком 16-17 років, почала втілюватися в життя у 1980 році;
	2. «Молодіжні бригади», метою якої було сприяння зайнятості молоді віком 18-19 років та особам із фізичними й розумовими вадами у віці до 25 років. Обидві ці програми розраховувались на державний сектор і охоплювали молодь, яка не могла або не хотіла продовжувати своє навчання чи не спроможна сама знайти роботу.

Вважаємо, що шведська модель вирішення зайнятості молоді, незважаючи на свій успіх, навряд чи може бути застосованою в Україні, оскільки практичне застосування вказаних програм спирається на фактори, які є унікальними: Швеції притаманні загальна згода в питанні про необхідність зайнятості молоді та її участі в суспільній праці, а також обов’язок слідувати цілям цієї політики. Такої думки суворо дотримуються соціальні партнери – уряд, профспілки та підприємці, які діють спільно, розробляючи та приймаючи соціальні програми.

Розглядаючи досвід регулювання зайнятості молоді в системі регулювання ринків праці європейських країн, ми все одно відзначаємо, що країною, яка виступає зразковим прикладом соціал- демократичної моделі держави соціального добробуту, є Швеція. Шведська концепція держави соціального добробуту була створена не на теоретико - методологічній основі, а на основі прагматичного

#### Випуск 9 (30), 2012



поступового розвитку соціальної політики протягом ХХ століття: починаючи з 30-х років поступово запроваджувались такі елементи, перш за все, активного соціального захисту, як гарантовані державою мінімуми соціального забезпечення, оплата за результатами праці, боротьба з безробіттям, захист від основних видів соціальних ризиків та ін. [16, с. 158]. Внаслідок вищезазначеного, Швеція є країною, яка характеризується найбільшими у світі соціальними видатками на активну політику зайнятості, що забезпечується найбільш високим, порівняно з іншими західними країнами, рівнем оподаткування підприємств і громадян – приблизно 40 % загального доходу працівників і 43 % фонду заробітної плати підприємств. Швеція фінансує заходи активної соціальної політики з центральних та місцевих бюджетів і відрахувань від заробітної плати. Оскільки основною метою соціальної політики Швеції є подолання нерівності через перерозподіл доходів, соціальні витрати становлять достатньо високу частку в сукупному доході шведських сімей (20,2 % порівняно з 16,5 % у ФРН, 8 % у США). Зазначене значення показника досягається податком у розмірі 28,5 % сукупного доходу (який, поряд із заробітком, включає державні та приватні трансферти і дохід від власності), в інших державах соціального добробуту він становить 13-17 %. Як наслідок, 20 % і 40 % населення Швеції з найнижчими доходами мали значно вищу частку сукупного доходу населення, ніж у зазначених країнах, тоді як 20 % населення з найвищими доходами – значно меншу частку.

Найбільш рельєфно функція сучасного соціального захисту Швеції проявляється в ставленні до зайнятості молоді – дисциплінувати і підтримувати найбідніших із даної категорії. Молодь розглядається як цінний капітал, який забезпечуватиме країні майбутнє.

У сфері зайнятості державна політика Швеції є активною, у результаті чого рівень безробіття в країні в цілому і серед молоді є мінімальним. Головним напрямом діяльності держави на ринку праці є запобігання безробіттю, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу. Активна політика зайнятості в Швеції здійснюється за такими напрямами [17, с. 50-51].

Сприяння зайнятості молоді забезпечується також за рахунок розвитку програм сприяння розвитку малого та середнього бізнесу шляхом включення відповідних сум фінансової допомоги в програми зайнятості. Так, у Швеції з 1984 р. діяла програма надання підприємцям спеціальних субсидій на заробітну плату працевлаштованій молоді та безробітним. Термін субсидій не перевищував 6 місяців, а їх розмір дорівнював 50 % витрат на заробітну плату цій категорії працівників. У 1986 р. в програму було введено певну диференціацію: для молоді термін субсидій становив до 4 місяців; для осіб старше 24 років і тих, що не мали роботи тривалий час, – до 6 місяців; для решти категорій безробітних – до 3 місяців. Крім того, в Швеції широко використовуються можливості гнучкої зайнятості. Так, при приблизно рівному рівневі зайнятості серед чоловіків і жінок 45 % зайнятих жінок працюють

неповний робочий день. Поки в Україні не працюють у повну міру ринкові регулятори, у розвитку альтернативних режимів праці необхідним є сприяння держави.

Стосовно соціальної політики зайнятості іншої європейської держави, ФРН, прийнято вживати поняття «соціально орієнтована ринкова економіка». Соціально орієнтована ринкова економіка провідну роль відводить ринку за допоміжної функції держави. Так, наймаючи на роботу безробітних, які працевлаштовуються після тривалої перерви, під- приємства отримують державні субсидії. Заходи соціально-економічної політики відповідно до її принципів не повинні зачіпати ринковий процес розподілу коштів (доходів, майна), якщо вони не вдосконалюють використання ресурсів, не підвищують ефективність і активність суб’єктів ринкових відносин. Питання про те, до якої міри заходи соціальної політики можуть підвищувати економічну ефективність (а отже, впливати на зайнятість) через компенсацію економічних ризиків, залишається відкритим.

Незважаючи на те, що у ФРН витрачаються великі державні кошти на соціальне забезпечення, грошові виплати мають суттєво менше значення як джерело доходу, ніж у Швеції, що пов’язано з меншими податковими надходженнями. Дані про розподіл доходів свідчать, що 20 % населення ФРН з найбільшими доходами мають найбільшу частку сукупного доходу населення, порівняно з іншими країнами. При цьому слід відзначити, що межа бідності утримується на відносно низькому рівні, який становить близько 20 % середньої заробітної плати. Таким чином, соціальна допомога не перешкоджає збереженню стимулів до праці, тобто у рівновазі соціального та ринкового перевага віддається вимогам ринку праці. Програми регулювання ринку праці найбільше розповсюдження отримали саме в ФРН, яка наприкінці ХХ ст. стикнулася з проблемами, пов’язаними з об’єднанням країни, найголовнішими з яких були проблеми падіння обсягів виробництва у Східних землях і зменшення рівня зайнятості. Із метою кардинальної зміни ситуації було розроблено спеціальну програму з санації підприємств Східної Німеччини – їх переводу з планових основ господарювання на ринкові. Однак прискорена приватизація, якою фактично займалася створена для вищезазначених цілей Опікунська рада, перетворилась фактично на ліквідацію підприємств, у результаті чого відбулося загострення проблем зайнятості.

У цих умовах країна застосувала загальновідомі заходи політики зайнятості: достроковий вихід на пенсію у Східній Німеччині та перепідготовка кадрів, спрямована, перш за все, на придбання нової професії. Найважливішою складовою активної політики зайнятості стало створення так званих «Товариств зайнятості», метою яких було створення нових робочих місць, перепідготовка і працевлаштування безробітних. Сутність цього заходу полягала в тому, що Товариства зайнятості отримували право використати тимчасово вільні виробничі потужності

#### Студентські наукові студії



підприємств Східної Німеччини, які не були приватизовані, і кошти, призначені на виплату допомоги по безробіттю. У свою чергу, Товариства брали на себе зобов’язання працевлаштувати або перенавчити певну кількість працівників [18, с. 202]. Основною сферою діяльності Товариств зайнятості було створення соціально-економічної інфраструктури для розвитку туристичного бізнесу (ремонт автомобільних доріг, рекультивація земель і промислових виробіток, очищення і відновлення оточуючого ландшафту тощо) є досвід, який є важливим для України. Щодо забезпечення зайнятості молоді у ФРН за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Крім того, проводиться пряме фінансування фірм, які здійснюють професійну підготовку молоді. Контракт, який укладається молодим працівником і фірмою з метою отримання професійної освіти, передбачає надання йому можливості навчання на базі фірми за допомогою її працівників, а він, у свою чергу, зобов’язується отримати освіту і здійснити пов’язані з цим видатки, які компенсуються працівникові Федеральним відомством з праці.

В Україні також існують подібні заходи щодо вирішення питання зайнятості молоді, а саме, випускників вищих та професійно-технічних закладів освіти шляхом забезпечення гарантії першого робочого місця через реалізацію норм Закону України

«Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем із наданням дотації роботодавцю». Але, на жаль, ці норми фактично не виконуються [19]. Серед інших країн Європи давні традиції регулювання ринку праці має Франція, регулювання зайнятості в якій побудоване в основному на регулюванні трудових відносин на внутрішніх ринках праці, хоча у Франції держава відіграє активну і значну роль у справі регулювання зайнятості, у той час, як британська – на зовнішніх. Критеріями для такого віднесення виступають: рівні плинності персоналу і міжфірмової мобільності; орієнтація системи професійного навчання на навчання в спеціальних навчальних центрах із виданням сертифіката, диплома або на навчання і підготовку безпосередньо на підприємстві чи на робочому місці за професіями, які є характерними тільки для даної фірми; принципи класифікації робіт, універсальність таких класифікацій для різних підприємств і галузей або специфічність для кожного підприємства; структура профспілок [18, с. 149].

Щодо Франції, то тут створено достатньо дієвий механізм державного регулювання зайнятості, який використовує як економічні, так і соціальні важелі впливу на зайнятість, де в єдину систему об’єднані підготовка і перепідготовка робочої сили, праце- влаштування, організація робочого часу і т. п. До основних напрямів державної політики зайнятості у Франції можна віднести такі: забезпечення результа- тивного переходу молоді із системи освіти на ринок

праці; робота з найбільш соціально незахищеними категоріями громадян; робота з підприємствами з удосконалення заходів соціального захисту працівників; стимулювання зростання зайнятості шляхом створення нових робочих місць [20, с. 136].

Як і в Німеччині, за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Крім того, держава забезпечує покриття до 80 % витрат, пов’язаних із професійною освітою і виплатою заробітної плати цій категорії зайнятих. Також у Франції молоді люди мають право на отримання спеціального державного пільгового кредиту на навчання. Крім того, з метою стимулювання підприємств із кількістю зайнятих менше 500 осіб щодо зайнятості молодих інженерів- дослідників та розробників у процесі їх навчання, земельні органи влади встановили систему беззворотних позик. Ці позики покривають 40-55 % річної оплати праці вказаних фахівців. Тривалість видачі позик – 12-15 місяців [20, с. 207].

Оскільки витрати, пов’язані з професійною підготовкою робочої сили, є значними, це утруднює фінансування професійної підготовки працівників приватними фірмами. Враховуючи це, у Франції, а також в інших країнах із розвинутою ринковою економікою держава здійснює пряме цільове фінансування створення і функціонування Центрів професійної підготовки і перепідготовки, навчання персоналу в різних компаніях. Відповідно до законодавства Франції щодо безперервного розвитку, регіональні органи влади субсидують внутрішньо- фірмові курси, пов’язані з отриманням додаткової (підвищеної) кваліфікації. Виключення становлять великі корпорації з високотехнологічним виробництвом, оскільки вони, зважаючи на характер своєї діяльності, самі зацікавлені в навчанні кадрів [18, с. 208].

Особлива увага у Франції приділяється стиму- люванню самозайнятості населення. При цьому необхідно враховувати, що в країнах із розвинутою ринковою економікою основна маса самозайнятих сконцентрована у галузях сільського господарства і тільки 7 % – у галузях оброблювальної промисловості. Для безробітних, які вирішили зайнятись бізнесом, право на одержання допомоги по безробіттю або компенсації після звільнення замінюється правом на отримання одноразової суми, яка використовується для відкриття власного бізнесу. Відповідно до французької системи «Безробітні-творці», розмір одержуваних безробітними сум залежить від досвіду попередньої роботи і тривалості безробіття [21, с. 85].

Особливістю французького підходу щодо державного впливу на зайнятість є поєднання, з одного боку, збільшення попиту на робочу силу, а з іншого – обмеження її пропозиції на ринку. Щодо першого напряму, держава сприяє виникненню нових робочих місць через створення умов розвитку перспективних виробництв, перш за все, у державному секторі економіки, скорочення тривалості робочого тижня (з

39 до 35 годин). Щодо другого напряму – держава

#### Випуск 9 (30), 2012



обмежує зростання зайнятості шляхом стимулювання довгострокового виходу на пенсію, а також шляхом подовження навчання у вищих навчальних закладах (у разі потреби, з метою зниження напруженості на ринку праці). Слід також відзначити, що Франція, яка однією з перших почала застосовувати програму дострокового виходу на пенсію, як захід зменшення тиску (пропозиції робочої сили) на ринку праці, першою ж установила негативні наслідки її реалізації: економія коштів, порівняно з програмами праце- влаштування вивільнених працівників у результаті структурної перебудови і програмами перепідготовки була, скоріше, очікуваною, ніж реальною, крім того, дана програма призводить до негативних соціальних наслідків [18, с. 198].

Основним напрямом державної політики зайнятості у Франції є стимулювання економічного розвитку виробництва, його нових і перспективних галузей, що, як наслідок, призводить до збільшення чисельності працівників. Практика поєднання зазначеного напряму з програмами працевлаштування молоді, як професійно висококваліфікованої, так і професійно некваліфікованої, тобто такої, що має менший рівень конкурентоспроможності на ринку праці, довела ефективність зазначених напрямів.

У Великобританії особлива увага приділяється стимулюванню самозайнятості населення, стимулю- ванню розвитку малого і середнього бізнесу.

**Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Таким чином, Основний Закон проголошує пріоритетність соціального права громадян на працю. Тому Україні треба створювати гідні умови для забезпечення цього постулату.

Світовий банк, МОП та ООН – це світове партнерство мережі зайнятості молоді, кожен із них

відіграє значну роль в організації роботи та виконує багато функцій, а також має значну кількість зобов’язань. Щодо держав іноземних країн було визначено, що найбільш рельєфно функція сучасного соціального захисту проявляється у ставленні до зайнятості молоді у Швеції. В області зайнятості державна політика Швеції є активною, в результаті чого рівень безробіття в країні в цілому і серед молоді зокрема, є мінімальним. Головним напрямом діяльності держави на ринку праці є запобігання безробіттю, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу. Важливий заклик цієї держави – ставлення до молоді, як до цінного капіталу, який забезпечуватиме країні майбутнє. Хотілося б, щоб і українська держава усвідомила це поняття та почала турбуватися проблемами, якими переймається молоде покоління, особливо у питаннях працевлаштування.

Щодо забезпечення зайнятості молоді у ФРН, то за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Крім того, здійснюється пряме фінансування фірм, які здійснюють професійну підготовку молоді. В Україні також прописані гарантії щодо забезпечення молоді першим робочим місцем із наданням дотації роботодавцю. Питання полягає лише у виконанні цих норм законів урядами різних країн та їх відповідальності.

У Франції та Великобританії приділяється значна увага стимулюванню самозайнятості населення. Україна має брати приклад із цих країн і проводити активну політику зайнятості, створювати умови або стимулювати до самозайнятості населення, особливо молоді, як цінного капіталу майбутнього.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28 червня 1996 р.
2. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р.
3. Європейська соціальна хартія від 18 жовтня 1961 р.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К., 2006. – 147 с.
6. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 від 17.06.1999 р.
7. Конвенція про мінімальний вік прийому дітей на роботу в промисловості № 59 від 22 червня 1937 р.
8. Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу № 138 від 6 червня 1973 р.
9. Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості № 6, 29.10.1919 р.
10. Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості № 90 від 12.06.1951 р.
11. Конвенція про обмеження нічної праці дітей та підлітків на промислових роботах №79 від 29.12.1950 р.
12. Конвенція про примусову чи обов’язкову працю № 29 від 10.08.1956 р.
13. Закон України «Про охорону праці» від 15.05.96 р.
14. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 від 21.06. 1988 р.
15. Конвенція МОП про права дитини від 27 лютого 1991 р.
16. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики / В. А. Скуратівський, О. М. Палій. – К. : МАУП, 2002. – 200 с.
17. Адамчук В. В. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Є. Сорокина – М. : ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
18. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
19. Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 04.11. 2004 р.
20. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Калина. – [2-е изд., испр. и доп.] – К. : МАУП, 1997. – 300 с.
21. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В. М. Петюх. – К. : МАУП, 1997. – 120 с.