

УДК 349.2:331.2(477)

DOI <https://doi.org/10.37687/2413-6433.2022-3-4.11>

**Малюга Л. Ю.,**  
доктор юридичних наук,  
доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Навчально-наукового інституту права  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
ORCID: 0000-0002-0523-221X

## ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ МОЛОДІ У ВОЄННИЙ ПЕРІОД В УКРАЇНІ

### ISSUES REGARDING THE IMPLEMENTATION OF THE RIGHT OF THE YOUTH TO LABOUR DURING THE WAR IN UKRAINE

У статті досліджено проблеми реалізації права на працю молоді у воєнний період в Україні. Встановлено, що у 2021 році молодь була однією з уразливих груп населення, адже проходила основний етап становлення особистості та розпочинала самостійне життя в умовах фінансової та соціальної нестабільності, складних міграційних та демографічних процесах всередині країни. Зазначено, що молодь, як рушійна сила та майбутня основа будь-якої країни, потребує підтримки від своєї держави. Відзначено, що зарубіжні країни починають конкурувати за трудові ресурси та різними засобами приваблювати як фахових мігрантів, так і студентів, які в найближчому майбутньому стануть фаховими працівниками.

Автором розглянуто окремі аспекти реалізації прав молоді у сфері освіти. Вказано, що пріоритетним для держави є забезпечення продовження надання якісних освітніх послуг, підтримка молоді грантами, стипендіями, кредитами на здобуття освіти як в Україні, так і в іноземних навчальних закладах, з метою підвищення рівня загальної освіти населення України.

Проаналізовано правовий механізм сприяння молоді у пошуку першого робочого місця. Аргументовано позицію щодо відсутності ефективних механізмів по гарантованому працевлаштуванні, а також механізмів пошуку нового місця роботи особою з певним досвідом. Проаналізовані положення Лісабонської стратегії забезпечення повної зайнятості. Визначено напрямки її реалізації у сфері забезпечення повної зайнятості.

Встановлюється, що подальша робота в Україні має бути спрямована на розроблення механізмів реалізації прав молоді у сфері праці, оскільки чинні правові норми носять суто декларативний характер. Значну увагу потрібно приділити інформаційній взаємодії між державою, роботодавцем та молоддю з метою сприяння поступовому економічному розвитку України навіть в умовах війни, збільшення розміру заробітних плат та загального соціального добробуту.

**Ключові слова:** *молодь, право на працю, зайнятість, воєнний стан, освіта, соціальний захист.*

The article examines the issues of implementing the youth's right to labour during the war in Ukraine. The author determined that in 2021, youth were one of the most vulnerable population groups since they had passed the primary stage of personality development and started an independent life amidst financial and social instability, complex migration and demographic processes within the country. The author noted that youth, as the driving force and future basis of any country, need official support from the government. The article points out that foreign countries are starting to compete for labour resources and use various methods to attract both professional migrants and students who will become skilled workers in the near future.

The author examined specific aspects of implementing youth rights in education. It is indicated that the priority for the government is to ensure the continuation of the provision of quality educational services and to support young people with grants, scholarships, and loans for obtaining education both in Ukraine and abroad, to increase the overall education level of the Ukrainian people.

The article analyses the legal mechanism for supporting young people in finding their first job. The author supports the position regarding the lack of effective means for guaranteeing employment and finding new jobs for experienced individuals. The author analyzed provisions of the Lisbon strategy for ensuring full employment and determined strategies for its implementation.

It is stipulated that Ukraine should develop mechanisms for implementing youth labour rights since the current rules are purely declarative. Considerable attention should be paid to the informational interaction between the government, employers, and the youth to promote the gradual economic development of Ukraine even amidst the war in order to increase wages and social welfare.

**Key words:** *youth, right to labour, employment, Lisbon strategy, martial law, education.*

Питання реалізації права молоді на працю під час воєнного стану та після воєнний період на сьогодні є особливо важливими, оскільки велика кількість роботодавців не може забезпечити стабільну виплату заробітної плати молодим працівникам через війну в Україні. Крім того, така ж кількість молодих підприємців не можуть продовжувати ведення власного бізнесу на довоєнному рівні через пошкодження місце ведення підприємницької діяльності, окупацію, відтік клієнтів тощо, а освітні заклади не можуть надавати освітні послуги також через пошкодження навчальних приміщень, небезпеку обстрілів під час навчального процесу, відтік викладачів, вчителів, учнів, студентів, окупацію окремих територій агресором, питання закінчення навчальних закладів на вступу на нові освітні рівні. Не існує жодної галузі та сфери життя, яку б не зачепила війна, зокрема, і реалізація права молоді на працю, що потребує наукового дослідження та вказує на актуальність і своєчасність цієї публікації.

**Аналіз останніх досліджень.** У сучасних наукових дослідженнях (при чому, не тільки юридичних) приділяється увага реалізації прав молоді в Україні, що засвідчує про їх багатогранність і необмеженість для дослідження. Вагомий внесок у дослідження питань працевлаштування молоді, проблем державного регулювання зайнятості молоді, їх соціального захисту зробили Ю. Гришина [1], О. Кайтанський [2], О. Мельниченко [3], М. Рапаєва [4], О. Юшкевич [5] та інші. Незважаючи на наявність ґрунтовних досліджень проблемами реалізації права на працю молоді у воєнний період в Україні є малодослідженими та свідчать про необхідність подальшого вивчення та пошуку шляхів їх забезпечення в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогодні відбулися істотні зміни у сфері праці та зайнятості, зокрема, у багатьох людей змінився соціальний статус, порушились соціальні інтереси та цінності, став простежуватися обмежений попит на працю і як наслідок – з'явилося безробіття, від якого в Україні найбільше потерпають молоді особи у віці від 15 до 24 роки [6, 94]. Але молоді люди на ринку праці вважаються найбільш вразливими і незахищеними.

На даний момент, соціальний захист молоді щодо реалізації прав у сфері освіти передбачений у ст. 17 Закону України «Про основні засади молодіжної політики». Так, молоді особи можуть одержувати за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів пільгові довгострокові кредити для здобуття освіти у закладах фахової передвищої та вищої освіти незалежно від форми власності та сфери управління, що діють на території України, за різними формами здобуття освіти. Молоді особи, які не мають дітей, сплачують кредит з відсотковою ставкою у розмірі 3 відсотки річних суми заборгованості за

кредитом. Молоді особи, які мають одну дитину, звільняються від сплати відсотків за користування кредитом. Молодим особам, які мають двох дітей, за рахунок бюджетних коштів, крім того, погашаються 25 відсотків суми зобов'язань за кредитом, а молодим особам, які мають трьох і більше дітей, – 50 відсотків суми зобов'язань за кредитом [7]. Необхідно зауважити, що органи місцевого самоврядування забезпечують пільговий проїзд учнів, вихованців, студентів до місця навчання і додому у визначених ними порядку та розмірах за рахунок видатків відповідних місцевих бюджетів.

Відповідно, пріоритетним для держави є забезпечення продовження надання якісних освітніх послуг, а також підтримка молоді грантами, стипендіями, кредитами на здобуття освіти як в Україні, так і в іноземних навчальних закладах, з метою підвищення рівня загальної освіти населення України. Водночас, щодо соціального захисту молоді у сфері зайнятості та підприємництва, то важливо розуміти, що проблеми працевлаштування молоді існували ще з часів проголошення незалежності України і лише з 2014 року загострилася внаслідок агресії росії та військових дій.

Щодо самої термінології питання, то визначення молодий працівник закріплено у п. 10 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року [8]. Так, молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням закладу освіти чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування. А в Законі України «Про основні засади молодіжної політики» визначено, що молодь – молоді особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах [7].

Вітчизняним законодавством передбачено чіткий механізм сприяння молоді у пошуку першого робочого місця, зокрема: 1. Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням

часу роботи молодшої особи до призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу. 2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, центрам соціальних служб доступ до інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю. 3. Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти державної та комунальної форм власності, потреба в яких була визначена державним замовленням [7].

Закон України «Про зайнятість» встановлює, що молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу належить до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [8]. Додаткові гарантії мають реалізуватися шляхом застосування ч. 3 ст. 18 вказаного закону, відповідно до якої у територіальних та місцевих програмах зайнятості населення визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

З наведених положень законодавства можна дійти наступних висновків: чинне законодавство передбачає механізм по підтримці молоді у пошуку першого місця роботи, але не механізм гарантованого працевлаштування, яке визначено в ст. 22 закону; законодавець зробив акцент на працевлаштуванні молоді, яка закінчила відповідний навчальний заклад та отримала освіту за спеціальністю. Важливо, що до молодшої особи з досвідом застосовуються лише загальні заходи щодо сприяння зайнятості населення, тобто, вітчизняне законодавство визначає достатній нормативний базис для підтримки молоді у пошуку першого місця роботи. Однак, відсутня деталізація механізмів по гарантованому працевлаштуванні, а також механізмів пошуку нового місця роботи особою з певним досвідом.

Варто зазначити, що вище перелічені норми є доволі декларативними і не підкріпленні дієвими засобами працевлаштування молоді. Серед основних проблем, які виникають у молоді при працевлаштуванні, можна виділити:

1) помилкове розуміння престижу спеціальності, не усвідомлення схильності особи до відповідної діяльності – в більшості випадків обрання професії молодшою людиною, яка не має багатого життєвого досвіду відбувається за рекомендацією близьких (батьків, досвідченіших знайомих, друзів) та об'єктів наслідування (кумирів, блогерів, знаменитостей, тощо). Досить часто історія успіху окремої людини спонукає вивчати справу до якої немає схильності і потягу (вступати в престижний вуз не розуміючи суті обраної спеціальності або займатися ІТ-справою через високі зарплатні не розуміючи базису математики та програмування;

2) відсутність необхідного для роботодавців стажу та досвіду роботи, і проблематичність набуття цього досвіду – наявність досвіду та стажу роботи, бажано за фахом, на сьогоднішній день є однією із суттєвих вимог до кандидатів на заміщення запропонованих на ринку праці вакансій. Додаткові проблемні ситуації виникають, коли молодь не готова набувати досвід за низьку плату на початкових етапах своєї кар'єри і натомість обирає більш фінансово вигідні позиції на ринку праці, які не пов'язані зі спеціальністю отриманою в навчальному закладі;

3) проблема дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці – проблема частково зумовлена тенденціями в суспільстві, коли молодь обирає спеціальності найбільш затребувані на момент вступу в навчальний заклад, але до моменту закінчення навчального закладу ринок стає перенатовнений працівниками з такою спеціальністю;

4) проблема нестачі працівників робочих спеціальностей – в даний час молодь прагне отримати престижну та високооплачувану професію, а молодь яка має робочу спеціальність надає перевагу роботі в інших країнах, де за ту саму роботу отримує значно більшу винагороду.

Розвиток нормативного регулювання щодо забезпечення прав молоді у сфері праці необхідно здійснювати з орієнтиром на стратегічні цілі європейської спільноти, сформульовані в Лісабонській стратегії, що буде відповідати проєвропейському вектору розвитку України[9]. У 2000 році в Лісабоні Європейська рада визначила для ЄС цілі на наступне десятиліття щодо створення найдинамічнішої у світі економіки, яка базується на знаннях.

Лісабонська стратегія містить загальні принципи діяльності щодо того, як Європейський Союз зможе досягти поставлених перед ним цілей. Вихідним моментом Стратегії було бажання розвинути економіку Європейського Союзу так, щоб країни ЄС та підприємства процвітали поряд із США та іншими країнами. Серед важливих розділів Лісабонської стратегії можна назвати:

- інвестування у людей,
- прагнення отримати професійну та добре навчену робочу силу.
- усунення безробіття.

Зростання економіки та зайнятість прагнуть покращувати різними способами. Лісабонською стратегією забезпечення повної зайнятості визначено ключовою метою економічної та соціальної політики, а її успішну реалізацію – одним з головних пріоритетів Союзу. Відзначимо, що після розробки Лісабонської стратегії саме на її виконання було орієнтовано інші європейські програми в галузі зайнятості. Виконання високих цілей поставлених перед ЄС пов'язано з проведенням структурних реформ, що є об'єктом глибоких досліджень з боку провідних наукових та аналітичних інституцій, які здійснюються на замовлення структур Євросоюзу.

Реалізації Лісабонської стратегії забезпечення повної зайнятості відбувається в таких напрямках: посилення адаптивної спроможності працівників та підприємств – внаслідок прискорення технологічного вдосконалення та глобалізації, зміни стали визначальною ознакою економічного життя; залучення більшої кількості населення до ринку праці; небажання безробітних відмовитися від виплат, які гарантуються їхнім статусом, та працевлаштуватися, що пов'язано з побоюванням розміру оплати їх праці, яка не буде суттєво відрізнитися від виплат по безробіттю; інтенсивніше та активніше інвестування в людський капітал – підвищення рівня знань та формування адаптивної робочої сили, що могла би адекватно сприймати виклики високотехнологічної економіки, що є головною запорукою продуктивності праці та зростання рівня; з а б е з п е ч е н н я ефективної імплементації реформ через ефективніше управління – успішне провадження реформ глибоко пов'язане з необхідністю рішучих кроків державних інституцій в напрямку реалізації поставлених цілей.

В аспекті України значення Лісабонської стратегії забезпечення повної зайнятості потрібно розглядати в двох аспектах: 1) як взірць стратегії розвитку держави в сфері зайнятості населення та зміцнення економіки; 2) як конкурентні дії політичного партнера щодо залучення трудового ресурсу України для власних цілей.

Безумовно, Україна розвивається в євроатлантичному напрямку, відстоює європейські цінності і прагне забезпечити на своїй території європейські стандарти рівня життя. У попередніх дослідженнях автором було наголошено, що у зв'язку з євроінтеграційними процесами в нашій державі актуалізуються питання, пов'язані з удосконаленням національного законодавства України на основі стандартів та принципів європейського права. Це проявляється у прийнятті законодавцем нових нормативно-правових актів, внесенні змін до вже існуючих, ратифікації міжнародних стандартів, а також активізації діяльності науковців в цьому напрямі [10, 120]. Разом з тим, потрібно критично розглядати загрози національній безпеці

у сфері зайнятості населення. Останні роки розвитку України свідчать про пришвидшений відтік трудових ресурсів, значною мірою саме у країни Євросоюзу. Саме тому Україна повинна ставити собі за мету одночасно забезпечити для своїх мешканців реалізацію положень Лісабонської стратегії забезпечення повної зайнятості та запропонувати більше можливостей та переваг на національному ринку праці в порівнянні з ринком праці ЄС не лише для своїх мешканців, а і для трудових мігрантів з інших країн.

Проаналізовані положення Лісабонської стратегії забезпечення повної зайнятості свідчать про їх обґрунтованість та дієвість при належній реалізації. Однак, варто враховувати, що усі положення мають бути імplementовані комплексно. Наприклад, лише інтенсивніше та активніше інвестування в людський капітал може призвести до ще більшого відтоку робочої сили з України, коли люди будуть володіти високими професійними навиками, але не будуть мати місця для їх застосування в Україні.

**Висновок.** На підставі проведеного аналізу, можна зауважити, що хоча у питаннях працевлаштування молоді у воєнний час не було прийнято окремого нормативного регулювання, в Україні існує достатня нормативна база для задоволення потреба молоді. Подальша робота має бути спрямована на розроблення механізмів по застосуванню такої нормативної бази, щоб норми не носили суто декларативний характер. В освітньому аспекті потрібно врегулювати додаткову освіту, поза межами навчального процесу, яка б мала загальний характер для усієї молоді, незалежно від віку та інтересів, і допомагала б краще соціалізуватися, отримувати додаткові знання для швидкої адаптації до нових умов існування суспільства. Значну увагу потрібно приділити інформаційній взаємодії між державою, роботодавцем та молоддю. Всі три сторони мають добре розуміти потреби і можливості один одного і прагнути неналежної комунікації, яка допоможе молоді зрозуміти, які навички необхідно набути для отримання гарної винагороди за свою роботу, роботодавцю отримати кваліфікованих працівників, а державі вирішити питання з рівнем безробіття та забезпечення роботодавців з достатньою кількістю робочої сили. Держава має мати у своєму механізмі ефективний арсенал заходів, за допомогою якого буде сприяти комунікація між роботодавцем та працівником, а також буде допомагати молоді проходити перекваліфікацію з метою заняття вакантних позицій. Вирішення комплексу вище описаних проблем та реалізація запропонованих підходів сприятиме поступовому економічному розвитку країни навіть в умовах війни, відповідно збільшенню розміру заробітних плат та загального соціального добробуту.



**Список використаних джерел:**

1. Гришина Ю. М., Малюга Л. Ю. Правові засади реалізації молодіжної політики України із врахуванням викликів сучасного світу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2021. Серія «Юриспруденція» № 49. С. 112–116. URL: <http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc49/26.pdf>
2. Кайтанський, О. С. Правові аспекти працевлаштування молодих спеціалістів на тимчасово окупованій території України. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 1(1) (2015): 171–176.
3. Мельниченко О. Б. Оцінка молодіжного ринку праці України. *Інноваційна економіка*. 2014. № 3. С. 113–118.
4. Рапаєва М. Державна молодіжна політика в Україні: законодавчі гарантії і практична реалізація. *Юридична наука*. 2015. № 4. С. 167–175.
5. Юшкевич О.О. Молодь як соціально–економічна категорія. *Вісник ЖІТІ. Економічні науки*. 2000. № 6. С. 116.
6. Онищук Ю. В. Регулювання зайнятості як фактор розвитку економіки країни в контексті європейської інтеграції. *Международный журнал инновационных технологий в экономике*. 2018. 4(16). 93–98.
7. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27 квітня 2021 року № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>
8. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
9. LISBON EUROPEAN COUNCIL 23 AND 24 MARCH 2000. URL: [https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm](https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm)
10. Малюга Л.Ю. Адаптація соціального законодавства України до законодавства ЄС: сучасний стан та тенденції розвитку. *Юридичний бюлетень*. 2019. № 9. С.120–129.