

Король Андрій Сергійович

*студент 2-го курсу факультету прокуратури та слідства
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

Дана тема є досить актуальною, оскільки молодь завжди прагне бути самостійними і тому часто в ранньому віці намагаються працевлаштуватися щоб утримувати самих себе. Також варто зазначити що безробіття це, глобальна проблема. Але в даному питанні нас цікавить саме працевлаштування молоді у європейських країнах.

Одна із країн які ми розглянемо це, Республіка Польща. Вона дуже близька для України. І саме Польща є лицем Європейського Союзу у Східній Європі.

Польське законодавство, а саме Трудовий кодекс відділ дев'ятий присвячений праце влаштування молоді. Перша ж стаття цього розділу дає нам визначення «неповнолітнього». Стаття 190 Трудового кодексу: «Неповнолітнім у розумінні кодексу є особа, яка закінчила навчання 15 років і до 18 років» [1].

В загальному проаналізувавши даний кодекс можна стверджувати що, в цілому наші кодекси які врегульовують питання праці молоді схожі. Адже що там і там є виробниче навчання яке дозволяє поєднувати навчання і працю. На нашу думку це чудовий механізм для працевлаштування молоді.

Також в Польщі створюють програми працевлаштування за якими особи які закінчили навчання у навчальних закладах мають змогу отримати роботу, така програма називається «Pierwsza praca» (Перша робота).

В країнах Європейського Союзу створюються міжнародні програми, на меті яких є розвиток та підтримка молоді, а також створення нових робочих місць.

Також у більшості країнах існують обмеження для молодих працівників це і заборона працювати на небезпечних підприємствах, на висотних роботах і так далі. Також існує заборона на працю у нічний час, зокрема в деяких країнах наприклад таких як у Франції існує визначення часу нічних робіт. Відповідно до Трудового кодексу Франції, а саме Розділ III: Нічна робота. (Предмети L3163-1 – L3163-3):

«Для цілей цієї глави нічною роботою вважається:

1. Для молодих працівників від шістнадцяти до вісімнадцяти років, будь-яка робота з 22:00 до 6:00;

2. Для молодих працівників віком до шістнадцяти років будь-яка робота з 20:00 до 6:00» [2].

У Франції більшість молоді має тимчасову роботу тому там поширений неповний робочий день. Влада Франції стимулює підприємців щоб ті брали до себе на роботу молодь, а взамін держава бере на себе всі витрати щодо страхування і тому подібне.

В Німеччині кожному роботодавцеві який взяв на роботу молодого не кваліфікованого співробітника держава виплачує підприємству одноразову дотацію. Також за кожного прийнятого молодого працівника у віці від 16 до 26 років надаються податкові пільги.

Швеція є однією із зразкових країн де працевлаштування молоді на високому рівні. Саме держава дбає про молодь і дає можливості для праці. Швеція цінує свою молодь, адже розуміє що це їхнє майбутнє. Найцікавіше те, що держава підтримує і заохочує молодь до створення власного бізнесу.

Шведська модель державної молодіжної політики базується на державному контролі за відносинами суспільства та молоді

Взагалі Шведська модель молодіжної політики базується на державному контролі. Держава створює мережі державних спеціалізованих закладів, а також у фінансує підтримку молодіжних організацій [3, с.58].

Отже, ми можемо стверджувати що кожна держава намагається дати більше робочих місць для молоді, спрощуючи їм умови для працевлаштування. Також варто зазначити що європейські країни придумують та підтримують всілякі державні програми щодо працевлаштування молоді. Звичайно в де-яких країнах це краще виходить, а в де-яких ні. Це частково залежить від економічної стабільності та ряді інших факторів.

Вважаємо доцільним зазначити те, що і Україна намагається та створює державні програми щодо працевлаштування молоді зокрема. Але як ми бачимо що сучасні події ускладнюють можливість щоб ці програми та стратегії запрацювали на повну сили. Все ж таки, нам варто переймати європейський досвід щодо цього питання.

Список використаних джерел

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

2. Code du travail URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_1c/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160758/#LEGISCTA000006160758

3. Гетьманенко Ю. О. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді. *Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект*. 2011. Т.2. С. 51-59.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Пожарова О. В.

Кости́лева Ірина Володи́мирівна

студентка 2-го курсу факультету адвокатури

та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

ДІЯЛЬНІСТЬ ІНСПЕКЦІЙ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА З ПИТАНЬ БЕЗПЕКИ І ГІГІЄНИ ПРАЦІ

Право працівників на безпечні та гідні умови праці – одне з основних прав людини. Але, на жаль, виникають порушення цього права – тому це питання в Україні актуальне. Республіка Польща прийняла до себе найбільшу кількість українських біженців у зв'язку з російською агресією, тому доцільно розглянути питання про захист трудових прав у цій державі також.

На міжнародному рівні права працівників на безпечні та гідні умови праці закріпилося в таких актах: Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року за ч. 1 ст. 23, Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року за ст. 7, Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року, Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року, Конвенція МОП № 155 «Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію» від 22 червня 1981 року, яку доповнює Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища № 164.

Основні Закони цих держав, а саме Конституція України від 28 червня 1996 року [1] та Конституція Республіки Польщі [2] закріплюють, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці за ч. 3 ст. 43 та ч. 1 ст. 66 відповідно.