

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ВИШНОВЕЦЬКА С. В.,доктор юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
(Національний авіаційний університет)**ДРОБОВИЧ Т. М.,**студентка
(Навчально-науковий юридичний інститут
Національного авіаційного університету)

УДК 349.24

**ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ:
ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

У статті розглянуто особливості працевлаштування молоді. У процесі дослідження автори визначають основні проблеми працевлаштування молоді, а також формують пропозиції щодо вирішення виявлених проблем.

Ключові слова: працевлаштування молоді, молодіжний ринок праці, конкурентоздатність молоді, стимулювання працевлаштування молоді, професійна адаптація.

В статье рассмотрены особенности трудоустройства молодежи. В процессе исследования авторы определяют основные проблемы трудоустройства молодежи, а также формируют предложения по решению выявленных проблем.

Ключевые слова: трудоустройство молодежи, молодежный рынок труда, конкурентоспособность молодежи, стимулирование трудоустройства молодежи, профессиональная адаптация.

The article analyzes the specifics of youth employment. In the research process, the authors identify the main youth employment problems and generate proposals for addressing the identified problems.

Key words: youth employment, youth labour market, competitiveness of youth, stimulation of youth employment, professional adaptation.

Вступ. Ліквідація системи державного розподілу випускників установ професійної освіти й економічна криза 90-х рр. привели до значних змін на ринку праці: до зниження попиту на молодих спеціалістів і зміни вимог до їх професійної підготовки, до втрати зв'язку між установами професійної освіти і організаціями – споживачами підготовлених спеціалістів. У результаті випускники вузів зіткнулися із проблемою працевлаштування, самостійного пошуку робочого місця, до чого більшість із них не була готова, насамперед через невідповідність якості отриманої освіти вимогам ринку праці. Утворився розрив між вузами і роботодавцями, у ряді випадків не заповнений донині.

Проблема працевлаштування молодих спеціалістів ускладнюється сьогодні тим, що фактично існують два незалежні ринки: ринок освіти і ринок праці. У сучасних умовах розвиток вищої освіти визначається не потребою суспільства у спеціалістах, а попитом на нього з боку людей, до того ж все більшою мірою безвідносно до професії. Після приєднання України до Болонського процесу виявився ряд системних проблем у діяльності освітніх організацій, зростання безробіття серед молоді з дипломами вузів.

За даними міжнародних експертів, близько половини випускників працює не за фахом, а кожен третій іде змінювати професію одразу після закінчення вищого навчального закладу. Тому Державна служба зайнятості розпочинає загальнонаціональну інформаційну кампанію із професійної орієнтації абітурієнтів та старшокласників.



Останніми роками в Україні спостерігається тенденція до збільшення кількості наукових досліджень із проблем працевлаштування молоді, причин та шляхів подолання наявних проблем. Вищевказані питання висвітлюються у працях Н.В. Клімової, І.В. Мартинюк, О.С. Пескової, Н.І. Черншової та ін. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні було предметом дисертаційного дослідження Ю.М. Щотової [1]. Проблеми працевлаштування аспіранта та докторанта, підготовленого за рахунок державного замовлення, досліджувались Є.А. Безкровним [2]. Проте вдосконалення системи освіти і підготовки молоді, яка б сприяла відтворенню і розвитку трудового потенціалу країни, не втрачає своєї актуальності.

Постановка завдання. Метою статті є визначення особливостей молодіжного ринку праці та можливих шляхів розв'язання проблеми працевлаштування молоді для підвищення ефективності молодіжної зайнятості.

Результати дослідження. У сучасних соціально-економічних умовах основними складниками конкурентоздатності індивіда на ринку праці є: кваліфікація, досвід роботи за спеціальністю, рівень освіти і вік. Безперечно, молоді спеціалісти не завжди відповідають цим вимогам ринку праці, зокрема кваліфікація, як правило, мінімальна, а досвід роботи за професією найчастіше відсутній. Тому проблема працевлаштування спеціалістів полягає не у відсутності вакансій, а в тому, що всі організації, роботодавці за значної кількості незайнятих громадян, які претендують на певну вакансію, часто роблять вибір не на користь випускника, а на користь спеціаліста, що має досвід роботи за спеціальністю [3, с. 243–247].

За даними спеціалістів, молодь являє найчисленнішу групу безробітних. Крім того, близько 50% молоді, що працює, становлять групу з низьким професійним статусом, тобто працює не за спеціальністю. Аналіз якісних характеристик молоді дозволяє зробити висновок, що проблеми молодіжного безробіття відрізняються від проблем безробіття інших груп населення. Так, будучи більш мобільними, перспективними і працездатними, молоді люди є слабо соціалізованою і низько продуктивною частиною трудових ресурсів країни. Оцінюючи молодіжний ринок праці, можна відзначити, що його особливістю є низька конкурентоздатність молоді порівняно зі старшими віковими групами. Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. На думку О.М. Ярошенка, основною причиною низької конкурентоздатності молоді на ринку праці є брак професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації і трудових навичок. Поряд із цим молодь досить вигідно відрізняється від інших категорій населення своєю здатністю до творчої діяльності, високою працездатністю і мобільністю, сприйнятливістю до інновацій, міцним здоров'ям, тривалим періодом майбутньої працездатності [4, с. 275].

І.В. Мартинюк слушно вказує на те, що стимулювання працевлаштування осіб, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, має ґрунтуватись на таких принципах [5, с. 182]:

1. Прозорість та доступність – за цим принципом стимули повинні бути зрозумілими для кожного роботодавця (підприємця): активно проводиться роз'яснювальна робота серед власників підприємств, відповідні рішення (проекти рішень) оприлюднюються в засобах масової інформації.

2. Реальність та дієвість – стимул повинен передбачати реальні механізми реалізації, які, поперше, відповідали б актуальному стану ринку праці, по-друге, розроблялися з урахуванням тенденцій розвитку економіки, адже відірваність стимулів від сучасного стану речей не тільки знизить їх дієвість, а й підвищить тінізацію ринку праці.

3. Поступовість – роль стимулу полягає не тільки в тому, щоб надати матеріальну компенсацію роботодавцю за працевлаштування певних категорій осіб, а й сприяти їх подальшій праці на конкретному робочому місці. Тому, незважаючи на максимальну дію стимулу за умови жорсткого зв'язку «виконав умови – отримав преференції», ефективніше розтягти в часі застосування заохочення, реалізовувати його через певний період часу після виконання умов.

4. Взаємні гарантії сторін – зафіксовані державою гарантії отримання компенсації у разі виконання умов працевлаштування осіб, що є недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, протиставляються гарантіям роботодавця виплачувати зарплату, не нижчу визначеного розміру, та не ініціювати припинення трудових відносин із власної волі протягом певного періоду часу. За порушення взаємних гарантій передбачена відповідальність: у разі невиконання гарантій роботодавцем він повинен повернути отриману компенсацію; у разі невиплати цієї компенсації працівник може захищати свої права в судовому порядку.

5. Комплексність та системність – за цим принципом визнається необхідність врахування всіх можливих чинників (організаційних, моральних, соціологічних, економічних, правових тощо) під час введення в дію стимулу. Застосування чинників не по одному, а в сукупності сприятиме найбільш оптимальному результату. Водночас потрібно постійно виявляти та усувати суперечності між чинниками, сприяти створенню системи стимулювання, яка є внутрішньо збалансованою за рахунок взаємного узгодження її елементів.



6. Регламентация – застосування стимулів повинно визначатися за допомогою різних інструкцій, положень, правил. Саме чітка регламентация прав і обов'язків сторін, закріплення їх на нормативному рівні сприятиме не декларативній, а реальній дії механізму стимулювання.

Ще однією проблемою є офіційне працевлаштування, точніше його відсутність. Через велику кількість пільг, гарантій та обмежень щодо праці осіб, які поєднують роботу з навчанням, роботодавці не оформлюють таких працівників із причин «невигідності» для роботодавця і пропонують їм працювати неофіційно, на що інші швидко погоджуються, оскільки іншого виходу не бачать.

На думку Ю.М. Щотової, у сучасних умовах доцільним є зниження мінімального віку отримання допомоги для організації підприємницької діяльності з вісімнадцяти до шістнадцяти років, що надасть можливість неповнолітнім у виключних випадках самостійно забезпечувати себе роботою з допомогою служби зайнятості, необхідно створити новий механізм надання першого робочого місця – систему стажування майбутніх кваліфікованих працівників на підприємствах та в установах під час навчання на останньому курсі та гарантоване працевлаштування [1, с. 12].

Не менш актуальними сьогодні є й проблеми неповної, неформальної зайнятості молоді.

Згідно з даними Єврокомісії безробіття серед молоді щорічно обходиться Євросоюзу в 150 млрд євро, тобто в 1,2% загального ВВП ЄС [6].

За результатами досліджень причинами високого безробіття серед молоді є [7, с. 62–63]:

- відсутність системи розподілу випускників вищих навчальних закладів на робочі місця згідно з отриманою спеціальністю;
- невідповідність між тим, які спеціальності на конкретний момент потрібні на ринку праці, і тим, спеціалістів яких спеціальностей випускають вузи;
- низька конкурентоздатність молоді, зумовлена високими затратами на їх адаптацію і ризиками роботодавців у разі їх найму;
- небажання роботодавців приймати на роботу молодих, як правило, недосвідчених працівників;
- недостатня мотивація молоді до трудової діяльності;
- високі вимоги представників молоді до оплати праці;
- відсутність достатньої програмної і фінансової основи в діяльності служби зайнятості із працевлаштування молоді.

Серед факторів, які ускладнюють працевлаштування молоді, варто виділити: неповна відповідність підготовки спеціаліста навчального закладу сучасному ринку праці; дефіцит робочих місць за отриманою спеціальністю; невідповідність компетенції випускників вимогам роботодавця; недостатній рівень взаємодії між навчальними закладами і роботодавцями; державне замовлення на підготовку кадрів не відповідає сучасним вимогам ринку праці; низькі офіційні зарплати молодих працівників; низький суспільний статус деяких спеціальностей; завищений рівень прагнень; недостатній рівень професійних знань; відсутність бажання підвищувати кваліфікацію [8, с. 86].

Освітні установи недостатньо орієнтовані на підготовку випускників, які володіють тими професійними й особистісними якостями, які дійсно затребувані роботодавцями. Одна з головних претензій роботодавців до навчальних закладів – відірваність теоретичних знань молодих спеціалістів від практики. Положення посилюється низьким рівнем взаємодії роботодавців і навчальних закладів щодо розроблення навчальних програм, сприяння працевлаштуванню випускників [9, с. 5].

Отже, молодіжний ринок праці має ряд особливостей:

1. Неузгодженість соціальної і професійної орієнтації молоді з потребами ринку праці. Кожен другий випускник школи обирає навчальний заклад і майбутню спеціальність найчастіше випадково. Наслідком цього випадкового вибору є небажання працювати за отриманою спеціальністю. Тільки 20–25% школярів під час вибору майбутньої професії аналізували перспективи, можливості кар'єрного росту. Основним аспектом у працевлаштуванні молодих спеціалістів слугує рівень заробітної плати. Виходячи із цього, багато випускників вузів і середніх спеціальних навчальних закладів готові працювати не за отриманою спеціальністю, а там, де вища оплата праці.

2. Високі вимоги роботодавців до потенційних працівників. Багато роботодавців намагаються приймати на роботу випускників із досвідом роботи. Проте далеко не у всіх студентів є можливість у період навчання проходити виробничу практику за своєю спеціальністю. Випускникам середніх спеціальних навчальних закладів дуже складно зайняти на підприємствах керівні посади. Наслідком цього є або рішення про отримання вищої освіти, або, через незгоду працювати простим робітником, звільнення з місця роботи.

3. Небажання і неготовність молодих спеціалістів до активного пошуку роботи. Через відсутність достовірної інформації про стан ринку праці міста чи регіону, про правила поведінки на цьому ринку знижується конкурентоздатність молоді. Нині на ринку праці змінились вимоги до персоналу за різними спеціальностями, що не завжди відображено в чинних освітніх стандартах. В останні 5–7 років спостерігається тенденція самостійного працевлаштування випускників.



4. Вплив на молодіжний сегмент ринку праці з боку засобів масової інформації. Більшість ЗМІ активно пропагандують певні спеціальності, що призводить до розвитку одностороннього уявлення про освіту й успішну кар'єру.

Відсутність будь-якого механізму, що дозволяє знаходити баланс між попитом на ринку праці і пропозицією з боку молодих спеціалістів, призводить до відсутності інформації про наявні вакансії, що, зокрема, є причиною перенасиченості випускників за однією спеціальністю і нехватки за іншою [3, с. 245].

Висновки. Отже, зміна умов соціально-економічного, соціокультурного і технологічного розвитку країни вимагає нового підходу до встановлення взаємодії сфер освіти, організацій-роботодавців і органів виконавчої влади. Головний зміст такої взаємодії – підготовка спеціалістів, здатних на високому професійному рівні вирішувати складні сучасні завдання в умовах науково-технічного прогресу, диференціації й інтеграції виробництва.

Для підвищення ефективності молодіжної зайнятості необхідне використання також економічних стимулів, зокрема податкових пільг, які збільшують зацікавленість підприємств у наданні послуг із працевлаштування і прийнятті на роботу молоді, їх професійному навчанні, підвищенні кваліфікації і перепідготовці, встановленні квот для прийняття на роботу молоді.

На сьогодні існує незадіяний ресурс у вирішенні проблеми – це освітні установи, які можуть надати підтримку випускникам у працевлаштуванні. Необхідні перетворення в освітній діяльності сучасних навчальних закладів. Нинішній вуз повинен випускати якісно іншого спеціаліста. Зусилля вузу повинні бути спрямовані не тільки на набір абітурієнтів, а й на випуск спеціалістів, на сприяння адаптації до ринку праці. Оскільки найвищі вимоги з боку підприємств і організацій висуваються до практичної підготовки випускника, вузам доцільно значно розширити практичну сторону в навчальних програмах. Необхідно зацікавити організації і фірми у співпраці, надавши їм можливість відбирати для себе студентів, розширюючи для цього тривалість навчальної практики в цих фірмах.

Роботодавцеві, зокрема, повинен не лише здійснювати професійний відбір і підбір кадрів на робочі місця, а й створити систему роботи з кадрами, професійно адаптувати спеціаліста.

До можливих шляхів розв'язання проблеми працевлаштування молоді, на нашу думку, можна віднести:

– надання випускникам навчальних закладів першого робочого місця у рамках державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів;

– збори-семінари керівників підприємств, установ, організацій із питань працевлаштування та проходження практики студентів влітку;

– бронювання на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форми власності із чисельністю понад 20 осіб, до 5% загальної кількості робочих місць за робітничими професіями для молоді, яка закінчила загальноосвітні, професійно-технічні навчальні заклади, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби та якій надається перше робоче місце; адресного бронювання на підприємствах робочих місць для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;

– створення маркетингових служб навчальних закладів для сприяння працевлаштуванню випускників;

– на регіональному рівні повинні проводитись маркетингові дослідження ринку праці щодо визначення пропозиції та попиту на робочу силу для складання програм зайнятості;

– проведення профорієнтаційної роботи серед випускників навчальних закладів;

– створення роботодавцями додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, насамперед випускників навчальних закладів і жінок, зареєстрованих у державній службі зайнятості, та надання роботодавцями дотацій у розмірі витрат на заробітну плату працівників, прийнятих на роботу із цієї категорії осіб;

– виплачування дотацій роботодавцям, які беруть на роботу молодих спеціалістів без досвіду роботи. На рівні підприємств необхідно надавати молодим спеціалістам можливість першого працевлаштування, систематично здійснювати прогнозування у сфері кадрів;

– залучення молодіжних центрів праці до вирішення питань працевлаштування, навчання новим професіям та підвищення кваліфікації молоді; надання підтримки підприємцям-початківцям;

– формування підприємницької ініціативи молоді.

Необхідно розробити ефективніші механізми, які б стимулювали працевлаштування молоді і сприяли б розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив. Це повинно знайти відображення у державній молодіжній політиці. Зокрема, доцільно фінансувати молодіжні програми за рахунок бюджетів усіх рівнів та проводити конкурси програм на державному рівні, в основу яких входило б надання пільгових державних кредитів на придбання житла, надання одноразової допомоги під час переїзду на постійне місце проживання в сільську місцевість, прогнозувати потреби ринку у кваліфікованих спеціалістах.



Немає сумніву, що впровадження та розвиток програм державою і всебічне сприяння їм є важливим заходом у поліпшенні зайнятості молоді. Допомога молодим людям правильно почати свою трудову діяльність сприяє забезпеченню їх успішного руху на шляху до гідної праці. Чим більше часу витрачається для того, щоб стати на цей шлях, тим складнішою стає ця проблема, особливо якщо такий шлях взагалі відсутній.

Список використаних джерел:

1. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право трудового забезпечення» / Ю.М. Щотова. – Х., 2006. – 19 с.
2. Безкровний Є.А. Працевлаштування аспіранта та докторанта, підготовленого за рахунок державного замовлення / Є.А. Безкровний // Проблеми кодифікації трудового законодавства України : тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к. ю. н. І.С. Сахарук. – К. : Прінт-Сервіс, 2017. – С. 21–23.
3. Медведева І.В. Поиск работы молодыми специалистами: проблемы и их решения / И.В. Медведева, В.В. Баркова // Вестник КемГУ. – 2013. – № 4 (56). – Т. 1. – С. 243–247.
4. Трудове право України у схемах і таблицях : [навчальний посібник] / О.М. Ярошенко та ін. – Х. : ФІНН, 2010. – 560 с.
5. Мартинюк І.В. Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці / І.В. Мартинюк // Митна справа. – 2013. – № 5 (2.2). – С. 178–185.
6. Безработица молодежи в Европе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://voprosik.net/bezrobotica-molodezhi-v-evrope/>.
7. Чернышева Н.И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения / Н.И. Чернышева // Наука и экономика: научно-информационный журнал. – 2011. – № 1 (5). – С. 62–63.
8. Пескова О.С. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда как следствие развития экономики знаний / О.С. Пескова // Вестник СГУТиКД. – 2014. – № 2. – С. 84–88.
9. Климова Н.В. Проблема молодежной занятости в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда / Н.В. Климова // Научный журнал КубГАУ. – 2016. – № 120(6). – С. 5.

