

УДК 342.734

О. Ю. Кобець,
випускниця юридичного факультету,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті аналізуються передбачені законодавством України певні правові гарантії щодо зайнятості та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, а також особливості зайнятості та працевлаштування громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

Ключові слова: Чорнобильська катастрофа, випускники, працевлаштування.

В статье анализируются предусмотренные законодательством Украины определенные правовые гарантии занятости и трудоустройства выпускников высших учебных заведений, а также особенности трудоустройства граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы.

Ключевые слова: Чернобыльская катастрофа, выпускники, трудоустройство.

In this article provided the laws of Ukraine are legal guarantees concerning employment and employment of university graduates, and especially employment and employment of citizens affected by the Chernobyl accident.

Key words: Chernobyl accident, alumni, employment.

Організаційно-правові проблеми працевлаштування та зайнятості молоді давно є предметом дослідження вчених, представників державних установ та неурядових організацій. Водночас суспільно-економічні трансформації часів незалежності України, швидкість світових глобалізаційних тенденцій призводять до загострення ситуації на ринках праці усіх рівнів та сегментів, спонукають до динамічного аналізу ситуації та пошуків оптимальних рішень.

У Конституції України закріплено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він сам вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1, с. 43]. Вільне обрання праці та вільне надання згоди на неї означає, що тільки самій особі належить виключне право розпорядження своїми здібностями до творчої і продуктивної праці. При цьому людина може обирати той чи інший вид діяльності, рід занять. Але, на жаль, на практиці дана норма Конституції України реалізується не повністю. Сучасний стан економіки й зростання безробіття вимагають всебічних досліджень організаційно-правових проблем зайнятості різних категорій населення з метою регулювання цих процесів і опрацювання заходів щодо виходу з даної ситуації.

Демократизація суспільства і нові реалії ринкової економіки розширили можливості випускників вищих навчальних закладів (далі — ВНЗ) у виборі сфер та видів професійної діяльності. Разом з тим, внаслідок відмови від напівпримусових форм зайнятості, послаблення державного контролю за працевлаштуванням, зокрема, розподілом молодих спеціалістів, скорочення соціальних програм, підвищилась незахищеність молоді на ринку праці, суттєво ускладнилась її соціальна інтеграція, загострилися проблеми молодіжного безробіття.

Значної актуальності набуває вивчення проблем соціального характеру, які пов'язані з працевлаштуванням випускників ВНЗ; з'ясування передумов і чинників, що сприяють або перешкоджають інтеграції випускників ВНЗ у ринок праці, їх адаптації до нового статусу — працівника; питання соціальних гарантій та необхідності підтримки з боку держави; потреб та мотивів, що зумовлюють міграційні орієнтації. Глибинний якісний аналіз цих питань дає змогу розробити рекомендації, спрямовані на оптимізацію державного регулювання зайнятості випускників ВНЗ, реалізацію молоддю свого трудового потенціалу та сприяння працевлаштуванню, запобігання безробіттю та масовій трудовій міграції.

Переважна більшість молодих людей, котрі виходять на ринок праці, є випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Щороку навчальні заклади випускають молодих спеціалістів, переважна більшість з яких залишаються з проблемою працевлаштування віч-на-віч. Тому одним з найважливіших завдань роботи з молоддю є сприяння працевлаштуванню випускників.

Чинним законодавством передбачені певні правові гарантії щодо зайнятості та працевлаштування молоді; декларується підтримка її підприємницької діяльності та самозайнятості. Проте наявність багатьох правових передумов ще не означає їх реалізації. Отже, проаналізувавши проблему працевлаштування молоді можна зробити висновок, що недосконалість механізму реалізації цих державних гарантій призводить до невиконання вимог законодавства. Перш за все, до таких недоліків слід віднести:

- недостатню зацікавленість роботодавців у забезпеченні роботою молоді, створенні для неї робочих місць;
- спрямованість законодавства про зайнятість переважно на захист від безробіття, в той час як основний акцент варто зробити на сприянні зайнятості шляхом створення відповідних умов;
- відсутність передумов створення робочих місць, а саме соціально-економічних та організаційно-технічних умов для ефективного використання праці молоді.

Молодь проходить три послідовних стадії самовизначення (вибір професії та формування професійних планів; професійну підготовку; професійну адаптацію), кожна з яких потребує відповідного комплексу заходів з боку держави з метою удосконалення їх впливу на процес працевлаштування. Для молоді на етапі вибору професії та формування професійних планів характерні нечіткість у визначенні життєвої долі та планів на майбутнє, несаможієність у прийнятті рішень, відсутність повної та достовірної інформації про ситуацію на освітньому та ринку праці. Визначаючись із майбутнім, молодь не розглядає перспективність обраної професії та влаштування саме за цим напрямком, а робить акцент здебільшого на здобутті освіти як необхідного інструменту подальшого працевлаштування. З одного боку, важко вимагати визначеності та чіткості планів на майбутнє від підлітків та старшокласників, які проживають разом із батьками, перебувають на їх утриманні та керуються їх порадами у визначенні подальшої долі. З іншого — формування життєвого світогляду, руйнування поширених стереотипів, які часто не відповідають дійсності, а найголовніше — трудове виховання та орієнтація на працю як життєву цінність, а не інструмент заробляння грошей, слід розпочинати ще в молодшому та середньому шкільному віці.

Актуальним є визначення кількісних пропорцій кваліфікаційно-освітньої підготовки молоді та якісних характеристик її робо-

чої сили очікуваним потребам загальнодержавного та регіональних ринків праці в цілому, а також окремих роботодавців. Це дасть можливість підвищити рівень працевлаштування за отриманою спеціальністю випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації, зниженню рівня безробіття серед них, а також зменшення у подальшому обсягів професійної перепідготовки непрацевлаштованої молоді, що вийшла на ринок праці в пошуках першого робочого місця.

Проблема працевлаштування випускників навчальних закладів (особливо ВНЗ I-IV рівнів акредитації) перетворилася в одну з найболючіших соціальних проблем. Існують різні думки щодо необхідності навчальним закладам опікуватися проблемами працевлаштування своїх випускників. На думку деяких фахівців, що займаються проблемами молодіжного працевлаштування, навчальним закладом має виконуватися єдина обов'язкова умова — навчання та виховання, а проблеми подальшого працевлаштування не є компетенцією закладу освіти. Студенту під час навчання дається певний обсяг знань та навичок, за якість яких навчальний заклад несе відповідальність, а можливість розпорядитися ними та знайти роботу-особиста справа випускника. Однак мають рацію ті, хто вважає, що працевлаштування випускника — візитна картка ВНЗ і його рейтинг має встановлюватися за кількістю працевлаштованих студентів та випускників.

Гнучка модель залучення молоді до трудової діяльності передбачає використання різних видів зайнятості, їх комбінацій. Так, доцільно розширювати спектр видів тимчасових робіт за рахунок активної пропозиції новітніх спеціальностей, що користуються попитом серед роботодавців.

Сьогодні більш ефективно вирішувати завдання щодо працевлаштування молоді можна за допомогою системи економічного стимулювання підприємств, установ та організацій шляхом розробки та запровадження механізму заохочення роботодавців щодо зарахування на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів, надання молоді першого робочого місця та його фінансового забезпечення.

Важливою проблемою на сьогоднішній день є відсутність державного прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Тому й виникають на ринку праці диспропорції попиту та пропозиції дипломованих фахівців. Зокрема, на вакансію юриста претендують дев'ять, менеджера вісім, бухгалтера

шість осіб. Та знайти кваліфікованого спеціаліста, який би міг успішно організувати виробничий процес, дуже непросто.

Роботодавці не хочуть брати на роботу початківців, мотивуючи це відсутністю у них досвіду. На думку роботодавців, проблемою є те, що рівень кваліфікації випускників не завжди відповідає вимогам, — стверджують роботодавці.

Проблеми зайнятості молоді (зокрема випускників навчальних закладів), яка становить третину загальної чисельності незайнятих громадян, що перебувають на обліку в державній службі зайнятості, регулюються відповідно до положень законів України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» шляхом: надання випускникам навчальних закладів першого робочого місяця у рамках державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів; бронювання на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форми власності з чисельністю понад 20 чоловік, до 5 відсотків 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 з метою сприяння працевлаштуванню випускників; надання підтримки підприємницької ініціативи безробітних, у тому числі молоді, зокрема, виплати одноразової допомоги з безробіття для організації підприємницької діяльності; створення роботодавцями додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, у першу чергу випускників навчальних закладів і жінок, зареєстрованих у державній службі зайнятості, та надання роботодавцями дотацій у розмірі витрат на заробітну плату працівників, прийнятих на роботу з цієї категорії осіб; економічного стимулювання роботодавців, які приймають на роботу (або стажування) випускників навчальних закладів; залучення молодіжних центрів праці до вирішення питань працевлаштування, навчання новим професіям та підвищення кваліфікації молоді; надання підтримки підприємцям-початківцям; формування підприємницької ініціативи молоді. Необхідно у нашій державі розробити ефективніші механізми, які б стимулювали працевлаштування молоді і сприяли б розвитку молодіжних підприємниць-

ких 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 прогнозувати потреби ринку у кваліфікованих спеціалістах. Важливо також розвивати співробітництво з молодіжними організаціями, удосконалювати механізм надання молодим громадянам першого робочого місця, відпрацьовувати модель забезпечення вторинної та сезонної зайнятості, сприяти формуванню ефективного діалогу між молодими підприємцями-роботодавцями та державою.

Структурні зрушення, що відбуваються на сучасному етапі, у комплексі складних соціально-економічних проблем України, які пов'язані з трансформацією економіки в ринкову, призводять до істотних негативних змін на ринку праці, у тому числі появи значних обсягів безробіття, соціальної незахищеності окремих категорій населення, зокрема молоді.

Вільна економіка, яка обумовлює свободу вибору, ставить перед молоддю досить гострі проблеми, вирішення яких залежить від державного регулювання стану економіки країни. Саме ці фактори насамперед впливають на розвиток ринку праці України [10, с. 24].

Проблеми молоді на ринку праці обумовлені певними особливостями соціального стану і трудової поведінки: досить високим освітнім рівнем; низькою адаптованістю та вразливістю щодо навколишнього економічного й соціального середовища; підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), до змісту, характеру і умов праці; високою професійною і територіальною мобільністю, що зумовлена неусталеністю та слабкістю економічних і соціальних зв'язків молоді людини [12, с. 156].

Труднощі щодо працевлаштування спонукають молодь займатися нерегламентованою, а то й тіньовою діяльністю. Така діяльність серед молодого покоління призводить до певних негативних наслідків, які можна поділити за напрямками:

- економічні — знецінення робочої сили, вивезення за кордон національних ресурсів, зменшення надходжень до бюджету тощо;
- правові — підвищення рівня криміногенності суспільства, зростання злочинності тощо;
- психологічні — втрата мотивації до праці, зміна структури ціннісних орієнтацій, що призводить до уповільнення формування престижності легальної зайнятості;

— соціальні — посилення незахищеності молоді на ринку праці, зростання соціальної напруженості.

В умовах, коли молодь намагається зосередитися на матеріальному становищі, морально-етичні мотиви відступають на задній план. Рівень доходів істотно впливає на співставлення самооцінки молоді з її можливостями й реаліями ринкового становища [14, с. 7].

Серед чинників, що заважають молоді займатися підприємництвом, слід назвати відсутність соціальних гарантій, великий ризик, відсутність підтримки з боку держави, незахищеність від кримінальних структур, свавілля чиновників.

Окрім того, скорочення вакансій та несприятливі умови для розвитку підприємництва спонукають молодь реалізувати власну економічну активність у тіньовій економіці. За соціологічними даними частка молодих громадян, які залучені нині до неформальної, тобто офіційно незареєстрованої діяльності, становить близько 30 %, а ще приблизно такий же відсоток молоді мають досвід такої діяльності у минулому.

Підсумовуючи вищенаведене, можна визначити ряд проблем таких, як :

- спрямованість законодавства про зайнятість переважно на захист від безробіття, в той час як основний акцент варто зробити на сприянні зайнятості шляхом створення відповідних умов;

- відсутність передумов створення робочих місць, а саме соціально-економічних та організаційно-технічних умов для ефективного (тобто такого, що приносить прибуток роботодавцю) використання праці молоді;

- важливим є також те, що не кожен випускник, закінчивши «ВИШ», має навички пошуку робочого місця: складання резюме, правил проходження співбесіди, презентації та роботи в команді.

Таким чином, основними заходами, які повинні проводитися для зменшення безробіття серед випускників ВНЗ, мають бути агітаційна та просвітницька робота. Необхідно:

- створити Молодіжну біржу праці;
- розробляти проекти, орієнтовані на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед випускників ВНЗ;

- проводити дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навичок та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники. Враховувати результати цих досліджень потрібно у навчальних програмах. До проведення даних досліджень

можуть залучалися соціологічні лабораторії вищих навчальних закладів;

- основним заходом зі сприяння працевлаштуванню молоді є відпрацювання порядку надання профорієнтаційних та профдіагностичних послуг як у навчальних закладах різного рівня, так і в центрах зайнятості та громадських організаціях. Актуальним залишається й проведення перекваліфікації, оскільки молодь є більш відкритою до освоєння нової спеціальності. Причому перекваліфікація повинна проводитися тільки після аналізу кон'юнктури ринку праці та професійної придатності молодої людини;

- включити до навчальних програм обов'язкове стажування студентів починаючи з першого курсу на підприємствах, в установах та організаціях для набуття випускниками практичного досвіду роботи. Розробити механізм пропагування за профілем навчання серед студентів та учнів роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у навчальних закладах;

- розробити та впровадити механізм фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації цієї програми;

- проводити навчання з техніки пошуку роботи;

- організовувати зустрічі з роботодавцями та з колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес;

- провадити координацію міжнародної діяльності: в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських та тимчасових робіт;

- забезпечення якості підготовки (її відповідність тенденціям розвитку ринку праці, необхідність підготовки з нових спеціальностей, оволодіння сучасними технологіями та широким спектром додаткових знань);

- реалізація випереджальної підготовки (врахування прогнозованих перспектив розвитку країни);

- спрямованість на адаптивність, (гнучкість реагування на попит).

Щодо зайнятості та працевлаштування громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, то дане питання регулюється Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»

(далі Закон). У Законі зазначено, що інваліди з числа учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС та потерпілі від Чорнобильської катастрофи, щодо яких встановлено причинний зв'язок інвалідності з Чорнобильською катастрофою, хворі внаслідок Чорнобильської катастрофи на променеву хворобу, — категорія 1, мають таку пільгу, як переважне право залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників, а також на працевлаштування.

У разі вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників їм виплачується допомога в розмірі трикратної середньомісячної заробітної плати, а також зберігається за їх бажанням посадовий оклад, тарифна ставка (оклад) на новому місці роботи, але не більше одного року. Їм також гарантується працевлаштування з урахуванням їх побажань або можливість навчання нових професій (спеціальностей) із збереженням у встановленому порядку середньої заробітної плати за останнім місцем роботи за весь період перепідготовки, але не більше одного року.

При переведенні у зв'язку із станом здоров'я на нижчеоплачувану роботу зазначеним працівникам виплачується різниця між попереднім заробітком і заробітком на новій роботі до встановлення інвалідності або одужання, але не більше одного року [3, ст. 20].

За працівниками, які звільняються з підприємств, установ та організацій у разі розірвання трудового договору у зв'язку з відселенням або самостійним переселенням з території радіоактивного забруднення, зберігаються за попереднім місцем роботи на період працевлаштування, але не більш як на три місяці, середня заробітна плата з урахуванням місячної вихідної допомоги та безперервний стаж роботи.

У випадках, коли чотиримісячний строк минув, і відповідну роботу працівнику не було запропоновано, і немає можливості навчання нових професій (спеціальностей) або коли працівник звернувся до служби зайнятості пізніше місячного строку з поважних причин, йому надається статус безробітного з виплатою допомоги по безробіттю відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [3, ст. 45].

Виходячи із вищезазначеного, можна зробити наступні висновки. Вихід на ринок праці відбувається, переважно, після закінчення навчання. Саме на цьому етапі виникає багато проблем щодо реалізації їх трудового потенціалу. Окремі проблеми тим чи іншим шляхом долаються самою молоддю, але деякі проблеми можуть бути вирішені лише за умови державного сприяння. Існують наявні недоліки в сучасному механізмі державного впливу на процеси працевлаштування молоді, які призводять до високого рівня безробіття серед молодого населення, але завдяки зазначеним способам оптимізації навчання у вищій школі з'являється можливість такої підготовки фахівців, яка дозволить максимально зблизити цілі суспільства й особистості.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України Затверджується Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради України. — 1971, додаток до № 50. — ст. 375.
3. Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991, № 16, ст.200
4. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 16, ст.167.
5. Закон України «Про професійно-технічну освіту» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 32, ст.215.
6. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення працевлаштування молоді» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 13, ст. 233.
7. Косенко Олена. Я б в робітники пішов, хай мене навчать // Соціальний захист — 2004. — № 12.
8. Лесин Володимир. Працевлаштуванню молоді особливу увагу // Соціальний захист — 2003. — № 2.
9. *Морозова О. А.* Проблеми молодіжного сектора ринку праці України // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. — К., 2000. — Т. 1. — С. 510—521.
10. *Мутяк М.* Менеджмент зайнятості молоді: міжнародний аспект // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 4. — С. 24—28.
11. *Ницифоренко В. Г.* Про сучасні підходи до працевлаштування фахівців з вищою економічною освітою // Вісник СНУ ім. В. Даля. — № 1 (71). Частина 1. 2004. — С. 167—170.

12. Державне регулювання економіки: Навч. посіб. / С. М. Чистов, А. Є. Никифоров та ін. — Вид. 2-ге, доопрац. і допов. — К.: КНЕУ, 2005. — 440 с.

13. *Павленко І.* Молоді не байдужа доля держави // Соціальний захист. — 2004. — № 3.

14. *Покрищук В., Горошко Л.* Мотиваційна поведінка безробітної молоді в Україні // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 8. — С. 7 — 12.

15. Україні загрожує трудова криза — федерація роботодавців // Виступ А. Кінаха на форумі «Збереження та розвиток трудового потенціалу». www.unian.net/ukr/news/

Стаття надійшла до редакції 16.06.10

УДК 351.751

Н. А. Скрицька,
здобувач, асистент кафедри міжнародного
та європейського права,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РЕКЛАМИ НА ТЕЛЕБАЧЕННІ У СФЕРІ ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ

«Соціальна реклама — це реклама не конкретного товару, а певного «ставлення до світу». Воно може проявитися лише в довгостроковій перспективі».

О. Аронсон

У статті досліджено поняття, зміст та основні засади правового регулювання соціальної реклами на телебаченні. Проаналізовано необхідність висвітлення такої суспільної проблеми як подолання наслідків Чорнобильської катастрофи у соціальній рекламі на телебаченні.

Ключові слова: правове регулювання соціальної реклами на телебаченні, соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

В статье проведено исследование понятия, содержания и основных положений правового регулирования социальной рекламы на телевиденье. Проанализировано необходимость раскрытия в социальной рекла-