

«МОЛОДІ СПЕЦІАЛІСТИ» НА РИНКУ ПРАЦІ

Автор розкриває та аналізує сутність поняття «молодий спеціаліст», розглядає основні проблеми молоді на ринку праці в Україні, підкреслює актуальність соціальної підтримки даної категорії населення на ринку праці в рамках реалізації державної молодіжної політики України.

Ключові слова: *молодь, ринок праці, молоді спеціалісти, держава, молодіжна політика, проблеми, категорії, група, безробіття.*

Автор раскрывает и анализирует сущность понятия «молодой специалист», рассматривает основные проблемы молодежи на рынке труда в Украине, подчеркивает актуальность социальной поддержки данной категории населения на рынке труда в рамках реализации государственной молодежной политики Украины.

Ключевые слова: *молодежь, рынок труда, молодые специалисты, государство, молодежная политика, проблемы, категории, группа, безработица.*

In the article the author defines sense of notion «young specialist», analyzes main youth problems of the Ukrainian labour market, stresses the urgency of social support of this category of population on the labour market as the part of realization of Ukrainian state youth policy.

Key words: *youth, labour market, young specialists, state, youth policy, problems, categories, group, unemployment.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Молодь, як значний трудовий потенціал, здатна забезпечити прогресивний розвиток економіки країни за умов практичної реалізації законодавчо закріплених прав гарантій молодих спеціалістів, їх соціальної підтримки з боку держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Вивченню системи соціальної підтримки молоді присвятили свої праці багато вітчизняних учених і фахівців, політичних діячів, зарубіжних вчених. Серед них заслуговують на увагу Б. Довжук [1], О. Кизименко [2], Н. Красовська [3], Т. Петрова [7], які розглядають проблеми випускників вузів на ринку праці в Україні. Такі науковці як Ю. Маршавін [5], Н. Басова [7], І. Чернявська [10] займаються проблемою надання пільг для молоді, Л. Шаян [11], Ю. Шемчушенко [12] – допомогою молодим спеціалістам у працевлаштуванні. Проте проблема соціальної вразливості молоді на ринку праці залишається актуальною й сьогодні.

Виділення невирішених раніше аспектів загальної проблеми, яким присвячується стаття. Загальна криза українського суспільства, складні соціально-економічні умови негативно позначилися на молоді. Випускники ВНЗ зустрічаються з рядом проблем на ринку праці, із гарантіями, які

законодавчо закріплені, але, на жаль, на практиці майже не реалізуються. Молоді спеціалісти відчують себе незахищеними, їм важко адаптуватися до нових умов суспільного життя. Тому важливим є створення сприятливих соціально-економічних умов для особистого зростання молодих людей, формування їх творчої активності, здібностей, навичок та головне – створення умов для адаптації молоді до умов ринкових відносин.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є авторський аналіз сутності поняття «молодий спеціаліст», яке важливе не тільки для вироблення єдиного наукового уявлення, а й для з'ясування соціальних показників, які відображають специфіку їх соціального статусу і, в свою чергу, сприятимуть виробленню цілісної державної соціальної підтримки молодих спеціалістів на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На сьогодні у суспільних науках, зокрема, у сфері трудового права та державного управління, термін «молоді спеціалісти» вживається рідко. Молоді спеціалісти – це випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу. Такі особи вважаються молодими фахівцями протягом трьох років із моменту укладення з ними

трудового договору із замовником [12, с. 754]. Відповідно до статті 197, ч. 2 Кодексу Законів про працю в Україні молоді спеціалісти – це випускники державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємством, установою, організацією та яким надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [3, с. 90].

За часів існування Радянського Союзу термін «молоді спеціалісти» був досить поширеним та вживаним. Законодавчі документи чітко визначали їх особливості, права та обов'язки. Так, «Положення про розподіл та використання в народному господарстві випускників вищих та середніх спеціальних навчальних закладів» від 01.08.1988 р. дає таке визначення: «молодий спеціаліст – це випускник вищого та середнього спеціального навчального закладу, який закінчив повний курс навчання і захистив дипломний проект, склав державні іспити і направлений на роботу комісією з персонального розподілу; вважається молодим спеціалістом протягом трьох років із моменту укладення трудового договору з адміністрацією підприємства, установи чи організації» [6, с. 161].

Цікавим, на нашу думку, є визначення, яке зазначене в Постанові Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 року про «Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням», аналогічне тому, яке надає А. Бабаскіна, адже воно вдало висвітлює особливості такої категорії населення як молоді спеціалісти [9, с. 158].

Аналізуючи основний зміст поняття «молодий спеціаліст», можна констатувати, що його зміст у цілому збережено: це – випускники-спеціалісти вищих навчальних закладів, які працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу і вважаються молодими спеціалістами протягом трьох років із моменту укладення з ними трудового договору; але втрачено деякі деталі (закінчили повний курс навчання, захистили дипломний проект, склали державні іспити). Відзначимо також, що в сучасній Білорусі і сьогодні чітко сформульовані характеристики такої соціальної групи, як молоді спеціалісти. Так, у білоруському Законі «Про освіту» та в «Положенні про розподіл випускників навчальних закладів, які здобули професійно-технічну, середню спеціальну чи вищу освіту на денній формі отримання освіти за рахунок коштів республіканського і (або) місцевих бюджетів» від 14.10.2002 р. молоді спеціалісти – це випускники, які закінчили повний курс навчання на денній формі за рахунок коштів республіканського і (або) місцевих бюджетів, отримали професійно-технічну, середню спеціальну чи вищу освіту, направлені на роботу за розподілом і зобов'язані відпрацювати за направленням один рік після отримання професійно-технічної освіти, два роки – середньої спеціальної чи вищої освіти з моменту укладення трудового договору між ними та замовником [10].

Цікавим було тлумачення поняття «молодий спеціаліст» за часів Радянського Союзу, яке дає

повну й чітку характеристику поняттю, а це, у свою чергу, дає можливість регулювати їх трудові права. Особливо актуальним цей термін є в умовах ринкових відносин, адже, по-перше, чіткість визначення – це перший крок до реалізації законодавчо закріплених прав; по-друге, у радянському визначенні акцентується увага на важливому та актуальному для нашого часу моменті, а саме: направлення на роботу. Забезпечення цього права дає можливість розв'язати декілька проблем. Якщо молоді спеціалісти будуть направлятися на роботу (в адміністративному порядку чи в порядку договору з роботодавцем), це гарантуватиме їм перше робоче місце за спеціальністю. Такий порядок суттєво впливатиме на зменшення кількості безробітних серед цієї категорії, а також регулюватиме баланс між пропозицією та попитом на робочу силу на ринку праці.

Молоді спеціалісти як окрема соціальна група, з одного боку, мають певні соціальні переваги: вони, як правило, більш освічені, володіють новими професіями і технологіями, є носіями нового способу життя. З іншого боку, вони характеризуються наявністю типових загальних соціальних проблем, які пов'язані з «життєвим стартом», отриманням освіти, початком трудової діяльності, проблемами професійного росту. Саме ця особливість молодих спеціалістів як соціальної групи спричинює їх соціальну вразливість. Соціальна вразливість – це недоступність для певних категорій населення соціальних послуг, необхідних для нормального соціального становлення особистості, збереження й досягнення нею відповідного соціального статусу, життєвого самовизначення та продуктивного розвитку, що покладає на суспільство додаткові моральні й економічні обов'язки, ставить у центр уваги ідею захисту [8, с. 49].

Соціальна вразливість молодих спеціалістів зумовлена низкою обставин. Так, роботодавці, незалежно від сектору економіки, висувають типову вимогу до претендентів на вакантні посади – досвід роботи. Керівники держустанов вимагають наявності стажу державної служби (здебільшого – 3 роки), чи, як виняток, стажу роботи за фахом [1, с. 21-22].

Роботодавець у ринкових умовах вимогливий і підходить до претендентів на вільне робоче місце із суворими критеріями щодо знань, умінь та практичного досвіду, які постійно зростають. Він бажає отримати не просто дипломованого спеціаліста, а кваліфікованого працівника, який забезпечить повноцінну віддачу, дасть можливість отримати класичну «додану вартість» робочої сили [11, с. 12].

Проблема взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг є важливим та актуальними питанням сьогодення, без вирішення якого неможливе формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни. Поки що маємо дисбаланс між спеціальностями навчальних закладів та спеціальностями, які справді є необхідними на ринку праці, у результаті чого спостерігається безробіття одних спеціалістів і нестача інших.

Здійснюючи аналіз молодіжного ринку праці в Україні, вчені дійшли висновку, що йому притаманні такі риси:

- низький рівень поінформованості абітурієнтів, студентів та випускників шкіл про стан і динаміку ринку праці та попит на конкретні спеціальності;
- вибір «престижних» спеціальностей без урахування реальних можливостей працевлаштуватися після закінчення навчання [7, с. 5].

Головна гарантія працевлаштування молодих спеціалістів, яка відрізняє їх від іншого працездатного населення, – це надання першого робочого місця молодим спеціалістам, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням. Дана гарантія затверджена Кодексом законів про працю, «Порядком працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням» від 22 серпня 1996 р., Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим місцем із наданням дотацій роботодавцю» від 4 листопада 2004 р., а Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.2008 р. № 223 затверджено Перелік професій (спеціальностей), згідно з яким буде надаватися дотація.

Слід зазначити, що відповідно до Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем із наданням дотацій роботодавцю» дотація надається тоді, коли роботодавець забезпечує молодого фахівця першим робочим місцем за направленням державної служби зайнятості. Така форма роботи є обопільно корисною – як для випускника, якому протягом двох років гарантується робоче місце, так і для роботодавця, котрий не витратить кошти підприємства на його зарплату [2, с. 44]. Це перші вагомні кроки, здійснені державою для того, щоб молодь не шукала щастя на чужині, а залишалася працювати в Україні.

За словами директора Кіровоградського обласного центру зайнятості, це дієвий механізм працевлаштування спеціалістів, але лише тих, котрі здобули робітничі професії, що чітко обумовлені Переліком професій (спеціальностей), затвердженим урядовою постановою [2, с. 44].

Молодим спеціалістам, які одержали направлення на роботу після закінчення вищого навчального закладу, надається відпустка тривалістю 30 календарних днів. Якщо особа звернулася до служби зайнятості, то протягом десяти календарних днів з моменту реєстрації їй підшукується підходяща робота з урахуванням спеціальності [9, с. 163]. Після укладення трудового договору на молодих спеціалістів поширюються всі трудові права та види соціального захисту.

Важливим інструментом подолання дисбалансу на ринку праці має бути профорієнтація, що дозволить відновити престиж робітничих професій, допоможе молоді зробити правильний вибір щодо майбутнього фаху. Тож головне завдання спеціалістів з профорієнтації – донести до учнів достовірну інформацію про актуальні професії [4, с. 4].

Цікавим є досвід Німеччини, де успішно діє система профорієнтації школярів, близько 70 % молоді після закінчення середньої школи йде здобувати робітничу професію [1, с. 21]. Такі дані свідчать про успішну діяльність держави у цьому напрямі, яка дозволяє зменшити дисбаланс між ринком освітніх послуг та ринком праці, а також зменшити безробіття молоді.

Розглянувши дисбаланс на ринку праці для вирішення проблеми працевлаштування молоді, слід запропонувати такі кроки:

- розробка нових підходів щодо механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів із визначенням у ньому повноважень зацікавлених центральних та місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, роботодавців, навчальних закладів;

- розробка нових підходів щодо механізму взаємодії навчальних закладів та підприємств із питань забезпечення підготовки кадрів, удосконалення змісту освіти, підвищення якості професійно-практичної підготовки учнів та студентів;

- створення дієвої системи професійної орієнтації молоді на професії, в яких є потреби на ринку праці, та забезпечення індивідуального підходу щодо надання профорієнтаційних послуг молодим громадянам [7, с. 7].

Підвищення адаптаційного потенціалу молоді до ринкових умов неможливе без проведення державної політики соціальної підтримки молоді на ринку праці, а тому необхідно удосконалити механізм економічного заохочення роботодавців до працевлаштування молоді та забезпечення випускників навчальних закладів першим робочим місцем.

Так, відомий український фахівець Ю. Маршавін, директор Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості у своїй статті «Чи потрібні пільги молодим?» пропонує технологію управління зайнятістю молоді, яка містить три послідовні ланки (етапи). Перший етап, який умовно можна назвати «Ворота» (така назва існує в англійській службі зайнятості), має бути спрямований на професійне самовизначення молоді, тобто з'ясування того, яка професія приваблює і відповідає здібностям молоді особи. Також на цьому етапі повинна формуватися мотивація до пошуку роботи й участі в програмах, спрямованих на набуття певних професійних навичок. Другий етап («Перший крок») передбачений для того, щоб надати молодим людям, які не знайшли роботи, можливість взяти участь у суспільно корисній праці, одержати певну матеріальну незалежність, здобути професію. Мета третього етапу («Субсидоване робоче місце») – це допомога тим молодим особам, які не знайшли роботи на перших двох етапах, створюючи спеціальні робочі місця за рахунок субсидій. Для ефективного впровадження цього механізму треба забезпечити скоординовану роботу всіх зацікавлених сторін [5, с. 7].

Проблема працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів може і

має вирішуватись у взаємозв'язку: Влада-Бізнес-ВНЗ. Так, роботодавці (бізнесмени) визначають, які фахівці їм потрібні і в якій кількості, та повідомляють це владі. Влада, у свою чергу, повідомляє керівництву навчальних закладів про те, які спеціалісти потрібні на ринку праці. Освітняни беруть це до відома для збільшення кількості спеціалістів у тій галузі, в якій вони будуть потім потрібні на ринку праці. Після закінчення навчання ці спеціалісти будуть працевлаштовані. Нарешті, керівництво навчальних закладів подає відомості бізнесу про наявність спеціалістів.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, аналізуючи сутність поняття «молоді спеціалісти» та проблеми молоді на ринку праці, слід констатувати:

– в Україні молоді спеціалісти – це випускники вищих навчальних закладів, котрі

мають кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу;

– в умовах формування ринкового середовища молодь України є майбутнім держави, а тому від забезпечення стартових умов її діяльності залежить подальший розвиток нинішнього суспільства, а також майбутніх поколінь;

– у ринкових умовах перед молодими спеціалістами постали ті проблеми, які вони самостійно не можуть вирішити. Через те, що вони вперше виходять на ринок праці і не мають практичного досвіду, рівень їхньої конкурентоздатності недостатній, що, у свою чергу, посилює їх соціальну вразливість та проблеми працевлаштування. Тому молодь потребує соціальної підтримки та допомоги з боку держави, а профорієнтація – дієвий спосіб подолати дисбаланс на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Довжук Б. Чому випускникові вузу «тісно» на ринку праці? / Б. Довжук // Соціальний захист. – 2005. – № 3. – С. 20–22.
2. Кизименко О. Держава гарантує перше робоче місце / О. Кизименко // Соціальний захист. – 2008. – № 6. – С. 44.
3. Кодекс законів про працю України. – Х. : «Ксилон», 2007. – 122 с.
4. Красовська Н. Як зорієнтувати молодь на ринку праці / Н. Красовська // Праця і зарплата. – 2008. – № 17. – С. 4.
5. Маршавін Ю. Чи потрібні пільги молодим? / Ю. Маршавін // Праця і зарплата. – 2005. – № 36. – С. 6–7.
6. Молодежь и советское законодательство : сборник документов / под ред. Ю. И. Лукина. – М. : Юрид. литература, 1977. – 688 с.
7. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці : проблеми взаємозв'язку та взаємодії / Т. Петрова // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 3–7.
8. Социальная работа с молодежью : [учебное пособие] / под ред. проф. Н. Ф. Басова. – М. : Издат. корпорация «Дашков и К». 2007. – 328 с.
9. Студент і закон : збірник законодавчо-правових документів. – К. : Четверта хвиля, 1997. – 240 с.
10. Чернявская И. В. В помощь молодому специалисту [Электронный ресурс] / И. В. Чернявская. – Режим доступа : <http://gstu.global.by>.
11. Шаян Л. Особливості діяльності Київського міського центру зайнятості на сучасному етапі формування системи соціального захисту від безробіття в Україні / Л. Шаян // Україна : аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 12.
12. Юридична енциклопедія : у 6 т. / [редкол. Ю. С. Шемчушенко та ін.]. – К. : Українська енциклопедія, 1998. – Т. 3. – 1998. – 789 с.

Рецензенти: *Івашова Л. М.* – д. держ. упр.;
Ємельянов В. М. – д. держ. упр.

© Коваль Г. В., 2012

Дата надходження статті до редколегії 23.10.2012 р.

КОВАЛЬ Ганна Володимирівна – кандидат політичних наук, доцент, докторант кафедри державної політики та менеджменту Інституту державного управління Чорноморського державного університету імені Петра Могили, заступник директора Інституту державного управління Чорноморського державного університету імені Петра Могили.

Коло наукових інтересів: молодіжна політика в країнах світу та в Україні.