

СОЦІАЛЬНА ВРАЗЛИВІСТЬ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

В статті розглядаються основні проблеми молоді на ринку праці в Україні. Автор підкреслює актуальність соціальної підтримки даної категорії населення на ринку праці.

Ключові слова: *молодь, ринок праці, молоді спеціалісти, права, гарантії, країна, перспективи розвитку, державна молодіжна соціальна політика.*

В статье рассмотрены основные проблемы молодежи на рынке труда в Украине. Автор подчеркивает актуальность социальной поддержки данной категории населения на рынке труда.

Ключевые слова: *молодежь, рынок труда, молодые специалисты, права, гарантии, страна, перспективы развития, государственная молодежная социальная политика.*

The article highlights the concept of «young professionals», the basic problems of youth in the labor market in Ukraine. The author notes the relevance of social support for this population in the labor market in Ukraine.

Key words: *young people, labour-market, young specialists, rights, guarantees, country, prospects of development, public youth social policy.*

Молодь є тією групою суспільства, яка має великий трудовий потенціал. Вона здатна забезпечити прогресивний розвиток економіки країни за умов практичної реалізації законодавчо закріплених прав і гарантій молодих спеціалістів, їх соціальної підтримки з боку держави.

Загальна криза українського суспільства, складні соціально-економічні умови негативно позначилися і 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 відчувають себе не захищеними, 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. Це є пріоритетом державної молодіжної соціальної політики.

Визначення поняття «молодий спеціаліст» важливе не тільки для вироблення єдиного наукового уявлення, а й для з'ясування соціальних показників, які відображають специфіку його соціального статусу. Це, в свою чергу, сприятиме виробленню цілісної державної соціальної підтримки молодих спеціалістів на ринку праці.

На сьогодні у суспільних науках, зокрема у сфері трудового права та державного управління, термін «молоді спеціалісти» уживається рідше. Так, А. Бабаскіна зазначає, що 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 з моменту укладення з ними трудового договору із замовником [12, с. 754]. А 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 наступне визначення: «молодий спеціаліст – це випускник вищого та середнього спеціального навчального

закладу, який закінчив повний курс навчання і який захистив дипломний проект, здав державні іспити і направлений на роботу комісією з персонального розподілу; вважається молодим спеціалістом протягом трьох років з моменту укладення трудового договору з адміністрацією підприємства, установи чи організації» [6, с. 161].

Визначення, аналогічне тому, яке надає А. Бабаскіна, можемо зустріти у «Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням», Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 року [9, с. 158]. На нашу думку, останнє визначення дуже вдало висвітлює особливості такої категорії населення як молоді спеціалісти.

На основі наведеного аналізу бачимо, що основний зміст поняття «молодий спеціаліст» збережено: це випускники-спеціалісти вищих навчальних закладів, які працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу і вважаються молодими спеціалістами протягом трьох років з моменту укладення з ними трудового договору, але втрачено деякі деталі (закінчили повний курс навчання, захистили дипломний проект, здали 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 отримали 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, які отримали професійно-технічну, середню спеціальну чи вищу освіту, і направлені на роботу за розподілом, зобов'язані відпрацювати по направленню один рік після отримання професійно-технічної освіти, два роки – середньої спеціальної чи вищої освіти з моменту укладення трудового договору між ним та замовником [10].

На думку автора, сучасній Україні варто було б повернутися до радянського тлумачення поняття «молодий спеціаліст», адже воно дає повну й чітку характеристику цьому поняттю, а це, в свою чергу, 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, в 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 ж характеризуються наявністю у них 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.

Розглянемо зміст поняття «соціальна вразливість». Так, за М. Басовим, соціальна вразливість – це недоступність для певних категорій населення соціальних послуг, необхідних для нормального соціального становлення особистості, збереження і 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].

Детальніше ознайомимося з негативними причинами та проявами соціальної вразливості молодих спеціалістів. Найперша складність – це перше робоче місце для випускника. Його наявність задекларована у законодавстві, але не гарантована у реаліях ринкової економіки. Молодим спеціалістам, насамперед тим, які навчалися за державним замовленням і не були працевлаштовані в установленому порядку, доводиться витримувати складну конкуренцію за місце праці як зі своїми ровесниками, так і з тими, хто має значний досвід роботи, але з різних причин опинився без роботи або працює не за фахом.

Соціальна вразливість молодих спеціалістів зумовлена й низкою інших 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]. А де вони, ті досвід і стаж, могли взятися у вчорашнього випускника, навіть перспективного, з «червоним» дипломом?

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].

Інша проблема, з якою стикаються молоді спеціалісти – це проблема взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, яка є важливим та актуальним 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, в результаті чого – безробіття одних спеціалістів і нестача інших.

Відомий український фахівець Т. Петрова звертає увагу на такі основні причини дисбалансу на українському ринку праці в його молодіжному сегменті:

- 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].

Так, щодо першої причини, то й справді у більшості шкіл системна профорієнтаційна робота практично не ведеться. А щодо другої, то, обираючи професію на підставі особистих або батьківських уподобань, молода людина часто не розуміє, що престиж професії не є свідченням про попит на неї.

Головна гарантія працевлаштування молодих спеціалістів, яка відрізняє їх від іншого працездатного населення, – це надання першого робочого місця молодим спеціалістам, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням. Дана гарантія затверджена Кодексом законів про працю, «Порядком працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 22 серпня 1996 р., Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим місцем з 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.

Як же «працює» механізм працевлаштування молоді на дотаційні робочі місця, який прописано Законом України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим місцем з 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 вагомі кроки, здійсненні державою для того, щоб молодь не шукала щастя на чужині, а залишалася працювати на 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. Це – робітничі спеціальності (маляр, муляр, електрогазозварник, слюсар-ремонтник, фрезерувальник, токар, тракторист) та інженерні професії (металорізальні верстати та системи, інструментальне виробництво, обробка металів за спецтехнологіями). Так, у 2008 році в Кіровоградській області працевлаштовані на подібні робочі місця 130 молодих осіб [2, с. 44].

Згідно «Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» від 22 серпня 1996 р. 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 підшукується підходяща робота з урахуванням спеціальності [9, с. 163]. Після укладення трудового договору на молодих спеціалістів поширюються всі трудові права та види соціального захисту.

Н. Красовська, директор Оболонського районного центру зайнятості у м. Києві вважає, що 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 головним завданням спеціалістів з профорієнтації – донести до учнів достовірну інформацію про актуальні професії [4, с. 4].

Так, в Німеччині, 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 у цьому напрямі, яка дозволяє зменшити дисбаланс між ринком освітніх послуг та ринком праці, а також зменшити безробіття молоді.

Т. Петрова для вирішення проблеми дисбалансу на ринку праці пропонує наступні 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 з 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. Слід 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 3 послідовні ланки (етапи). Перший етап, 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») передбачено 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 вирішуватись і слід вирішувати у трикутнику: Влада – Бізнес – ВНЗ.

Так, роботодавці (бізнес) визначають, які фахівці їм потрібні і в якій кількості та повідомляють це владі. Влада, в свою чергу, повідомляє керівництву навчальних закладів про те, які спеціалісти потрібні на ринку праці. Освітняни приймають 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.

Отже, розглядаючи питання соціального захисту молоді на ринку праці, слід констатувати: по-перше, в Україні термін «молодий спеціаліст» використовується рідко. Як бачимо з досвіду Радянського Союзу та сучасної Білорусі офіційне його використання є підставою для гарантування випускникам додаткової соціальної підтримки. Даний термін слід трактувати наступним чином: 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 Україні відновлення статусу «молодий спеціаліст» потрібний для створення налагодженої системи соціальної підтримки випускників вузів, для гарантування їм їхнього першого робочого місця;

по-друге, в умовах формування ринкового середовища молодь України в цілому та молоді спеціалісти, зокрема, вимагають особливої соціальної підтримки та соціального захисту як така, що перебуває в стані формування і утвердження життєвих позицій, складає більше половини працездатного населення держави, має свої орієнтації, інтереси і потреби, болісно відчуває на собі тягар економічної кризи та недостатність державних асигнувань на соціальні потреби. Водночас молодь є майбутнім держави, а тому від забезпечення стартових умов її діяльності залежить подальший розвиток нинішнього суспільства, а також майбутніх поколінь; по-третє, в 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 в свою чергу посилює їх соціальну вразливість та проблеми працевлаштування. Проте, молоді спеціалісти мають необхідний потенціал, завдяки своїм психологічним особливостям молодь може швидше, ніж інші групи, оволодівати новими знаннями, професіями, які є необхідними в період переходу до ринкових відносин. Тому молодь потребує соціальної підтримки та допомоги з боку держави; по-четверте, в Україні зроблено чимало для формування і реалізації нової державної молодіжної політики. Існує законодавство, що гарантує молоді права та соціальну підтримку з боку держави; по-п'яте, на можливість успішного працевлаштування молодих спеціалістів негативно впливає дисбаланс між попитом на робочу силу на ринку праці та пропозицією з боку освіти, яка недостатньо враховує потреби реальної економіки при формуванні контингенту студентів.

Наявність та правильна профорієнтація – запорука працевлаштування в майбутньому. Профорієнтація – дієвий спосіб подолати дисбаланс ринку праці; по-шосте, для посилення гарантій зайнятості молодих спеціалістів важливо, проаналізувавши проблеми їхнього працевлаштування, ознайомитися із заходами, які пропонують вчені та діячі центрів зайнятості. Основний механізм – це системна співпраця роботодавців, держави та навчальних закладів, що сприятиме випуску необхідних кадрів та запобігатиме безробіттю серед молодих спеціалістів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Довжук Б. Чому випускникові вузу «тісно» на ринку праці? // Соціальний захист. – 2005. – № 3. – С. 20-22.
2. Кизименко О. Держава гарантує перше робоче місце // Соціальний захист. – 2008. – № 6. – С. 44.
3. Кодекс законів про працю України. – Харків: «Ксилон», 2007. – 122 с.
4. Красовська Н. Як зорієнтувати молодь на ринку праці // Праця і зарплата. – 2008. – № 17. – С. 4.
5. Маршавін Ю. Чи потрібні пільги молодим? // 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 // 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. Чернявська І. В допомогу молодому спеціалісту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gstu.global.by>.

11. Шаян Л. Особливості діяльності Київського міського центру зайнятості на сучасному етапі формування системи соціального захисту від безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 11-13.
12. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемчушенко та ін. – К.: Українська енциклопедія, 1998. – Т. 3. – 1998. – 789 с.

Рецензенти: Багмет М.О., д.і.н., професор;
Сорока С.В., к.політ.н., в.о. доцента

© Коваль Г.В., 2010

Стаття надійшла до редколегії 12.04.2010 р.