

Література

1. Праця України у 2011 році: статистичний збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2012. — 344 с.

Стаття надійшла до редакції 12.11.2013 р.

УДК [331.5.021+331.53]:37.063(470+571)(476)

Чуб О.В.,

аспірант,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана»

СПРИЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ДОСВІД РОСІЇ ТА БІЛОРУСІ

У статті проаналізовано сучасну практику та інституціональне забезпечення працевлаштування випускників в Росії та Білорусі. Наведено рекомендації щодо імплементації кращого досвіду в українську практику.

В статье проанализированы современная практика и институциональное обеспечение трудоустройства выпускников в России и Беларуси. Приведены рекомендации по имплементации лучшего опыта в украинскую практику.

The article analyzes the current practices and institutional provision of employment of graduates in Russia and Belarus. Recommendations on the implementation of best practices in Ukrainian practice.

Ключові слова. Працевлаштування випускників, ринок праці, молодий спеціаліст.

Ключевые слова. Трудоустройство выпускников, рынок труда, молодой специалист.

Key words. Employment of graduates, labor market, young professional.

Вступ. Проблема зайнятості молоді визнана загальносвітовою. У більшості розвинених країн рівень безробіття серед молодшої вікової групи є значно вищим, ніж рівень безробіття серед дорослого населення. В умовах багатовекторних динамічних змін в економіці, що супроводжуються руйнуванням усталених механізмів залучення молоді до сфери трудової діяльності, серед проблем ринку праці в країнах пострадянського простору набула особливої актуальності проблема молодіжної зайнятості. Поширення глобальної фінансової кризи призвело до ще більшої напруги на молодіжному ринку праці.

Постановка завдання. У вирішенні проблем зайнятості молоді слід виходити з того, що з підвищенням рівня освіти зростає конкурентоспроможність молоді людини на ринку праці і в цілому робочої сили. У контексті міжнародних тенденцій охоплення населення вищою освітою серед країн СНД зафіксовано найвищі показники в Росії, Україні та Білорусі. Так, у 2011 році чисельність студентів у закладах вищої освіти у розрахунку на 10 000 населення становила в Росії — 493, в Україні — 466, у Білорусі — 467 осіб [1]. На тлі високого рівня освіченості для України характерний високий рівень безробіття. За таких умов знайти підходящу роботу випускнику ВНЗ на ринку праці вкрай непросто. Законодавчо передбачено механізми сприяння через гарантії надання першого робочого місця, проте додаткового дослідження потребує весь спектр механізмів сприяння працевлаштуванню випускників.

Важливим аспектом вітчизняної практики, на думку автора, має стати імплементація досвіду формування та проведення політики забезпечення випускників

першим робочим місцем у Росії та Білорусі, враховуючи приблизно однакові стартові можливості для формування ринків праці та концептуальні підходи до вирішення проблеми зайнятості високоосвіченої молоді. Їх переваги та недоліки можуть стати підґрунтям для розробки і реалізації аналогічних програм в Україні.

Питання підтримки молоді на ринку праці розкриті в працях О. Грішної, О. Дороніної, Н. Лук'янченко, І. Петрової, В. Петюха, В. Савченка, О. Шилець та інших вітчизняних науковців. Сучасні глобальні закономірності розвитку ринку праці зумовлюють необхідність розроблення та запровадження нових підходів і механізмів у сприянні зайнятості випускників з використанням елементів зарубіжного досвіду.

Результати дослідження. Аналіз досвіду Росії та Білорусі переконливо свідчить, що інституціональне забезпечення ринку праці є ідентичним вітчизняній практиці. Зокрема, переважна більшість нормативно-правових положень ігнорується суб'єктами ринку праці. У сфері сприяння працевлаштуванню випускників в Білорусі нині діє система обов'язкового розподілу випускників, яка підтвердила свою доцільність за радянських часів. Для переважної більшості пострадянських країн характерним є надлишок фахівців з економічною освітою і брак фахівців з технічною. Гострим залишається питання недостатньої кількості кваліфікованих лікарів і вчителів у регіонах. Тому уряди країн СНД продовжують роботу з пошуку найраціональніших шляхів подолання означених проблем.

За результатами дослідження, проведеного міжнародним кадровим порталом HeadHunter, у теперішній час затребуваними на ринку праці України, Росії та Білорусі є фахівці у сфері продажів. В Україні найвищим попитом, у порівнянні з сусідами, також користуються фахівці ІТ-сфери.

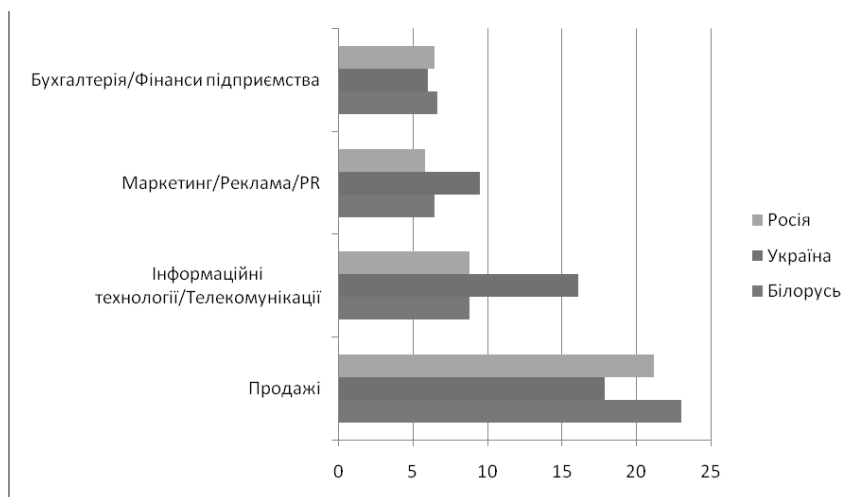


Рис. 1. Частка вакансій за сферами діяльності у загальному попиті на фахівців у 2012 р., % [2]

У той же час, стан ринку праці характеризується невідповідністю між попитом і пропонуванням робочої сили, недоліками процесів реформування системи державного професійного навчання, неадекватністю масштабів, структури і форм професійної підготовки та перепідготовки персоналу вимогам сучасного ринку праці в аспектах попиту на певні професії, недостатнім інтересом роботодавців у підвищенні кваліфікації працівників.

Проблемам соціально-економічного становища молоді в сучасних умовах приділяється достатня увага з боку зазначених держав, що знайшло відображення в низці документів і програм країн СНД (Закон СРСР «Про загальні засади держав-

ної молодіжної політики в СРСР», Указ «Про першочергові заходи в сфері молодіжної політики»). Однак, заходи, що впроваджуються у цій сфері є суперечливими та носять недостатньо послідовний і продуманий характер. Досі відсутня практика розробки цільових комплексних програм забезпечення ефективної зайнятості молоді, які б враховували усю сукупність факторів впливу на кон'юнктуру молодіжного ринку праці. Це стало однією з причин недосконалої молодіжної політики у сфері зайнятості.

Так, за статистичними даними Держкомстату України найвищий показник рівня безробіття у 2012 році був серед осіб у віці 15—24 років. Станом на 1 червня 2013 року чисельність зареєстрованих безробітних становила 501,0 тис. осіб, серед них — 207,2 тис. молодих осіб або 41,4 % від загальної чисельності зареєстрованих безробітних [3].

У Росії серед молоді у віці 15—24 років рівень безробіття станом на 1 червня 2013 р. склав 14,5 %, у тому числі серед міського населення — 13,6 %, серед сільського населення — 16,7 %. Коефіцієнт перевищення рівня безробіття серед молоді порівняно з рівнем безробіття старшого населення у віці 30—49 років, склав 3,3 разу, в том числі серед міського населення — 3,9 разу, сільського населення — 2,3 разу [4].

У Білорусі на кінець червня 2013 року серед молоді 16—29 років було зареєстровано 8232 особи, або 36,4 % від загальної чисельності зареєстрованих безробітних [5].

На перший погляд, ситуація в Білорусії видається найоптимістичнішою, проте аналіз неофіційних джерел свідчить, що офіційний статус безробітного отримують лише ті одиниці, які наважуються пройти усі бюрократичні процедури реєстрації у Службі зайнятості населення.

Білоруським законодавством передбачено працевлаштування фахівців з вищою освітою, які закінчили державні навчальні заклади через направлення на роботу в порядку розподілу, а також низку соціальних пільг і гарантій. Обов'язки з реалізації цих гарантій покладено на державу та роботодавців незалежно від форм власності.

Випускникам державних вищих, середніх спеціальних і професійно-технічних навчальних закладів, а також військовослужбовцям строкової служби, звільненим із Збройних Сил, відповідно до ст. 281 Трудового кодексу Білорусі гарантується надання першого робочого місця. Таким вважається місце роботи, що надається випускникові відповідно до отриманої спеціальності, професії і кваліфікації, якщо до вступу в навчальний заклад він не перебував у трудових відносинах.

Слід уточнити, що відповідно до законодавства Білорусі молодим фахівцем або молодим робітником (службовцем), згідно Положення про розподіл випускників є випускники, які отримали професійно-технічну, середньо-спеціальну або вищу освіту за денною формою навчання першого і другого ступенів за рахунок коштів республіканського і (або) місцевого бюджетів та направлені на роботу за розподілом.

Частина 13 ст. 10 Закону встановлює обов'язковість роботи за розподілом:

— молодим робітникам (службовцям) після отримання професійно-технічної освіти — протягом одного року;

— молодим фахівцям після отримання середньої спеціальної або вищої освіти — протягом 2 років.

У разі порушення цієї норми передбачається відшкодування коштів, затрачених на їх підготовку з республіканського або місцевого бюджетів до відповідного бюджету.

Роботодавцям усіх форм власності заборонено приймати на роботу випускників без направлення на роботу або довідки про самостійне працевлаштування протягом одного року після отримання професійно-технічної освіти і протягом 2 років — після здобуття середньої спеціальної та вищої освіти.

Законодавчі норми Білорусі в цілому виконуються і система розподілу випускників діє в реальності, але поряд з цим більшість студентів виступають проти практики стягнення коштів за навчання у разі відмовлення від запропонованого при розподілі місця роботи і бажають повернутись до практики, коли випускник міг вибрати зі списку пропозицій, але не повинен був повертати витрати за своє навчання, якщо жодна з вакансій його не влаштувала.

Реалії ринку праці Росії демонструють, що більшість студентів після закінчення вищих навчальних закладів стикаються з проблемами під час працевлаштування. Хоча, програми сприяння зайнятості випускників займають пріоритетне місце в аспекті реалізації Стратегії державної молодіжної політики Російської Федерації.

У чинному федеральному законодавстві Росії (Трудовий кодекс РФ, федеральні закони, прийняті з питань регулювання трудових відносин) відсутнє визначення поняття молодого спеціаліста. У той же час терміни «молодий спеціаліст» і «молодий працівник» використовуються в різних нормативно-правових актах, що регулюють трудові та інші пов'язані з ними відносини за участю молодих фахівців. При цьому єдині критерії, що дозволяють віднести конкретну категорію працівників до молодих спеціалістів, до цих пір не встановлено.

Регулювання трудових відносин у Російській Федерації, у тому числі щодо зайнятості молодих спеціалістів, здійснюється трудовим законодавством, включаючи законодавство про охорону праці.

Окремі гарантії прав молодих спеціалістів передбачені в додаткових умовах трудового договору, таких як про умови випробування. Строк випробування за загальним правилом не може перевищувати трьох місяців. Однак у ст. 70 Трудового кодексу РФ визначено перелік осіб, до яких випробування при прийомі на роботу не встановлюється. До їх числа відносяться і молоді спеціалісти — особи, що закінчили навчання в освітніх установах державної акредитації початкової, середньої та вищої професійної освіти і вперше починають працювати за отриманою спеціальністю протягом одного року з дня закінчення освітньої установи.

Однак, цей виняток не поширюється:

- на випускників освітніх закладів, що не мають державної акредитації;
- випускників освітніх закладів, що приступають до роботи вперше, але не за набутою спеціальністю;
- випускників освітніх закладів, що приступають до роботи за отриманою спеціальністю через рік після закінчення ВНЗ.

Відповідно роботодавець має право встановлювати для таких осіб випробувальний термін тривалістю не більше трьох місяців.

Аналіз низки нормативних документів Російської Федерації з питань працевлаштування високоосвіченої молоді засвідчив, що означеним проблемам приділяється велика увага на різних рівнях. Переваги та недоліки з питань працевлаштування випускників Росії та Білорусі наведено в табл. 1.

У незалежній Україні були спроби повернути інститут розподілу для випускників. Однак це набуло нового змісту. Відповідно до Указу Президента України від 23 січня 1996 р. № 77/96 і Постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вузів, підготовка яких здійснювалася за держзамовленням» від 22 серпня 1996 р. № 922 випускники повинні відпрацьовувати за місцем призначення не менше трьох років. Керівництво вищого навчального закладу за рік до закінчення навчання випускників має запропонувати вакантні посади й укласти відповідні договори. Законодавством України передбачалось право держави стягнути плату за навчання, якщо студент-бюджетник відмовлявся без поважної причини працювати за розподілом. І лише за умови відсутності можливості працевлаштування випускник-бюджетник звільнявся від обов'язку відпрацьовувати держзамовлення.

**ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ
ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ У РОСІЇ ТА БІЛОРУСІ**

	<i>Переваги</i>	<i>Недоліки</i>
БІЛОРУСЬ	<ul style="list-style-type: none"> — діюча державна система розподілу випускників; — направлення на роботу до підприємств різних форм власності; — накладання штрафних санкцій на роботодавців у разі відмови випускникові в прийомі на роботу; — укладання трудового договору з молодими спеціалістами без попереднього випробування 	<ul style="list-style-type: none"> — заборона роботодавцям приймати на роботу випускників без направлення на роботу або довідки про самостійне працевлаштування протягом одного року після отримання професійно-технічної освіти, і протягом 2 років — після здобуття середньої спеціальної та вищої освіти; — незадоволеність студентів практикою стягнення коштів за навчання у разі відмови від місця роботи, запропонованого при розподілі
РОСІЯ	<ul style="list-style-type: none"> — випробування при прийомі на роботу не встановлюється для осіб, що закінчили навчальний заклад середньої чи вищої професійної освіти і вперше приступають до роботи за отриманою спеціальністю протягом року з дня закінчення навчання; — відшкодування роботодавцем витрат на переїзд до місця роботи молодим спеціалістам; — законодавчо закріплений мінімальний розмір оплати праці; — комплексні заходи на регіональному рівні (створення бази даних про вакантні робочі місця, квотування робочих місць для молодих громадян, створення тимчасових робочих місць, часткова компенсація роботодавцям витрат на оплату праці та ін.) 	<ul style="list-style-type: none"> — відсутність єдиного визначення статусу молодого спеціаліста в нормативних документах; — встановлення випробувального терміну для випускників освітніх закладів, що не мають державної акредитації, які приступають до роботи вперше, але не за набутою спеціальністю, або приступають до роботи за отриманою спеціальністю через рік після закінчення ВНЗ; — відсутність правової бази щодо працевлаштування випускників в недержавних організаціях

Сьогодні зазначені правові акти виконуються лише формально. Адже відповідно до Закону України «Про вищу освіту», основним завданням, що стоїть перед вищими навчальними закладами, є здійснення освітньої діяльності, яка забезпечує підготовку фахівців відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів. Цей Закон не містить умов про обов'язковість трирічного відпрацювання та відшкодування у встановленому порядку до державного бюджету вартості навчання. Не зазначено також і те, що вищий навчальний заклад зобов'язаний гарантувати випускникові його працевлаштування. До обов'язків вищого навчального закладу входить лише сприяння працевлаштуванню випускників.

Набув чинності новий Закон України «Про зайнятість населення» з 1 січня 2013 року, в якому передбачено низку нововведень, завдяки яким життя українських громадян і роботодавців, на думку парламентарів, має покращитися. Зокрема, Законом передбачено стажування для студентів ВНЗ або ПТУ строком до півроку, навіть неоплачуване, інформація про яке буде вноситися в трудову книжку як стаж. Тобто, випускник зможе довести, що має досвід роботи. Також, для неконкурентних категорій працівників, до яких належить молодь, при першому працевлаштуванні, законодавчо передбачено стимулювання роботодавців на створення робочих місць, а саме зменшення на 50 % розміру єдиного соціального внеску [6]. Не позбавлений даний законодавчий акт і суперечностей у механізмах та інструментах сприяння зайнятості випускників.

Критичне узагальнення законодавчих норм щодо працевлаштування випускників ВНЗ дозволяє зробити висновок про наявність перекосів у наданні першого робочого місця.

У нинішніх умовах, коли ринок праці характеризується широким спектром проблем, держава фактично знімає з себе повноваження щодо захисту молодих фахівців з вищою освітою, перекладаючи відповідальність на роботодавця або навчальний заклад.

Висновки. Виходячи з досвіду сприяння працевлаштуванню випускників проаналізованих країн, в Україні слід посилити роль держави з метою покращання ситуації на ринку праці. Основні заходи мають бути спрямовані на подолання безробіття та створення робочих місць.

По-перше, відкоригувати політику в галузі працевлаштування та переглянути і доопрацювати законодавчу базу з метою повернення до системи розподілу випускників.

По-друге, розробити дієву систему економічних стимулів для заохочення роботодавців брати випускників на роботу.

По-третє, посилити вплив органів місцевої адміністрації на вирішення питань працевлаштування випускників через створення бази даних про вакантні робочі місця, створення тимчасових робочих місць, стимулювання підприємств і приватних підприємців у збільшенні чисельності молодих фахівців при формуванні кадрового потенціалу організацій.

Таким чином, при розробленні в Україні молодіжної політики зайнятості та програм підтримки молодих фахівців з вищою освітою на ринку праці доцільно імплементувати елементи досвіду Росії та Білорусі.

Література

1. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О.А., Самарцева А.Є. // Зб. наукових праць «Соціально-трудові відносини: теорія та практика» — 2012. — Вип. № 1(3). — С. 28—35.

2. HeadHunter: самые востребованные специальности 2012 года. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.hh.ua>

3. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>

4. Федеральная служба государственной статистики. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.gks.ru>

5. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.mintrud.gov.by>

6. Консультант кадровика. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://kadrhelp.com.ua>

Стаття надійшла до редакції 27.11.2013

УДК 331.105.441 : 330.837

Колядич О.І.,

к.е.н., доцент кафедри історії та теорії господарства

Погорелов С.Б.,

старший викладач кафедри історії та теорії господарства

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ВИКОРИСТАННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ТЕОРІЙ У ВИЗНАЧЕННІ НОВИХ ФУНКЦІЙ ПРОФСПІЛОК

Розглянуто елементи окремих науково-теоретичних концепцій інституціональної теорії з метою визначення нових функцій апарату діяльності профспілкових організацій як суб'єкта економічних та політичних ринків та подальшої переоцінки не тільки форм і методів своєї діяльності, а й ідеології та функцій, які повинні відповідати постіндустріальній стадії його розвитку.