

10. Карлицький С.М. Трудове право України : навч. посіб. / С.М. Карлицький. – Вид. 2-е перероб. – К. : Прецедент, 2006. – 210 с.
11. Щербина В.І. Функції трудового права : монографія / В.І. Щербина. – Д., 2007. – 387 с.
12. Трудове право України : Академічний курс : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін. ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
13. Трудовое право : Энциклопедический словарь / ред.кол. : С.А. Иванов и др. – М. : Советская энциклопедия, 1979. – 527 с.
14. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
15. Лазор Л.И. Влияние современных условий на рассмотрение отдельных проблем кодификации нового Трудового кодекса / Л.И. Лазор // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : матеріали науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. / за заг. ред. проф. В.С. Венедіктова. – Х., 2004. – С. 24.
16. Толкунова В.Н. Трудовое право России : учебное пособие / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов. – М. : Юрист, 1996. – 448 с.
17. Мнушко З.М. Трудове право в умовах ринкової економіки : навчальний посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / Мнушко З.М., Чмихало Н.В. – Х. : "Оригінал", 2002. – 182 с.
18. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом : Закон України № 2343-XII від 14 травня 1992 року // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.
19. Кодекс законів про працю України : за станом на 20 лют. 2008 р. // Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2008. – 91 с. – (Бібліотека офіційних видань).

УДК 349.22 – 053.81 (477)

## **ГАРАНТУВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА ПЕРШЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ ЯК ОСНОВА ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ**

Величко Д.М., к.ю.н., доцент

*Криворізький національний університет*

У дослідженні автор розкриває поняття гарантування працевлаштування молоді на перше робоче місце, визначає терміни «молодий спеціаліст», «молодий працівник», «перше робоче місце». Автор приділяє увагу питанням стажування молодого працівника, аналізує його позитивні і негативні сторони. У статті висвітлені можливі заходи підвищення інтересу роботодавців до залучення до праці молоді. При цьому автор не лише проводить огляд законодавства з цього питання, але і визначає прогалини в регулюванні. Автором акцентується увага на важливих аспектах для комплексної співпраці законодавця, роботодавця і навчальних закладів, що можуть стати підґрунтям для ефективної реалізації гарантування працевлаштування молоді в Україні.

*Ключові слова: гарантування працевлаштування молоді, молодий спеціаліст, молодий працівник, перше робоче місце, стажування, дотація, компенсація, транзитне робоче місце.*

Величко Д.М. ГАРАНТИРОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ НА ПЕРВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО КАК ОСНОВА ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА // Криворожский национальный университет, Украина

В исследовании автор раскрывает понятие гарантирования трудоустройства молодежи на первое рабочее место, определяет термины «молодой специалист», «молодой работник», «первое рабочее место». Автор уделяет внимание вопросам стажировки молодого работника, анализирует его позитивные и негативные стороны. В статье освещаются возможные мероприятия повышения интереса работодателей по привлечению к труду молодежи. При этом автор не только проводит обзор законодательства по этому вопросу, но и определяет пробелы в регулировании. Автором

акцентується на важких аспектах для комплексного співробітництва законодавця, роботодавця і навчальних закладів, які можуть стати ґрунтом для ефективного реалізації гарантування трудоустроювання молоді в Україні.

*Ключові слова: гарантування трудоустроювання молоді, молодий спеціаліст, молодий працівник, перше робоче місце, стажування, дотація, компенсація, транзитне робоче місце.*

Velichko D.M. GUARANTEEING OF EMPLOYMENT OF THE YOUTH ON THE FIRST WORKING PLACE AS THE BASIS OF THE LEGAL STATE / Krivorizky national university, Ukraine

In the research the author exposes the concept of the employment guaranteeing for youth on their first working places, determines terms "young specialist", "young worker", "first workplace". The author pays attention to the questions of the internship of the young worker, analyses positive and negative parties he encounters. In the articles lighted up possible measures of increase of employer's interest to which could bring more young people in the labor market. Therefore the author not only conducts the review of legislation through this question but also determines blanks and faults in adjusting.

The author's major attention is on the important aspects which are the complex collaboration of legislator, employer and educational establishments that can become ground for the effective realization of the guaranteeing of the youth employment in Ukraine.

The constitution of Ukraine in the article 43 empowers a right of every citizen to work and to elect or consent freely. If to analyze the problem of guaranteeing of youth employment in Ukraine, then, foremost, the question of existent blanks appears in legislation in relation to separate terms.

A youth market of labor segment is the most problematic national market of the labor share. Researches of the first workplace, disparity of the level and the quality of the obtained education to the professional duties, absence of the experience, discrepancy of the queries of the young people and the suggestions of the employers are strengthened by tensions at the market of the labor. From the official data, during a few a last years was observed that amount of the unemployed young people became to increase. Yes, in 2010 an unemployment rate among young people folded 17, 8 in 2009 – 13, 2 and in 2008 – 12, 1.

Unsolved problems of youth unemployment brought to the increase of it and the decline of the living standards; along with distribution of the passive (parasitic attitude), unregulated (shadow employment) and destructive (criminal) models of behavior; as well as, the induction to the external labor migrations; the loss of motivation to labor, change of the structure of the valued orientations and fall of the prestige of legal employment.

A necessity to promote securing of the working rights for the young people is vividly shown in the unfavorable tendencies of youth employment. The considerable changes of the character and the terms of labor, related to the influence of socio-economic terms, need the introduction of the new and the revision of the existing norms which enlighten the terms of labor and grant the additional guarantees in relation to the labor rights for young people.

For this reason the special actuality is acquired by the all-round review of questions in relation to guaranteeing of the youth employment into the first working place as the bases of the legal state, decision of the key problems in the field of it, opening and updating of the terms that form corresponding legal relations.

*Key words: of guaranteeing employment are youth, young specialist, young worker, first workplace, internship, grant, indemnification, transit workplace.*

Проблема працевлаштування молоді є однією з найактуальніших проблем українського сьогодення. Її коріння досить глибоке та переплетене, тому і вирішувати її потрібно дуже обережно, делікатно, але у той же час впевнено, немов розплутуючи вузол.

Проблема полягає в тому, що освіта в Україні абсолютно не гарантує працевлаштування. Випускники ВНЗ не отримують достатньої підтримки держави. Звідси витікає величезна кількість соціальних та економічних проблем суспільства.

Молодіжний сегмент ринку праці – найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці. За офіційними даними, протягом останніх декількох років спостерігається стала тенденція до збільшення кількості безробітної молоді. Так, у 2010 році рівень безробіття серед молоді складав 17,8%, у 2009 – 13,2%, а у 2008 – 12,1%. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості [7].

З огляду на несприятливі тенденції молодіжної зайнятості, зростає необхідність підвищити захист права молоді на працю. Значні зміни характеру та умов праці, пов'язані з впливом

соціально-економічної ситуації, потребують введення нових та перегляду діючих норм про умови праці й надання додаткових гарантій щодо трудових прав молоді.

Саме тому особливої актуальності набуває всебічний огляд питання щодо гарантування працевлаштування молоді на перше робоче місце як основи правової держави, визначення ключових проблем у цій сфері, розкриття й оновлення термінів, що формують відповідні правові відносини.

У науці трудового права питанням працевлаштування молоді завжди приділялась достатня увага. Так, дослідженнями з цього питання займалися В. Савченко, А. Бабаскін, О. Реус, Ю. Пожарова, Г. Гончарова, Л. Ніконова, Л. Неселєвська, І. Старчеко, О. Панченко та ін. [6-8].

Серед нормативно-правових актів, що регулюють питання працевлаштування молоді, чільне місце займає Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. Окремі питання висвітлені також у таких нормативно-правових актах, як Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 № 2998-XII і Наказі Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Порядку та строків надання дотації працедавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем» від 25.02.2008 № 82. Інші нормативні акти, які стосуються окресленої проблеми, – Положення про розподіл та використання в народному господарстві випускників вищих та середніх спеціальних навчальних закладів; Наказ Держосвіти СРСР від 01.08.1988 р. № 286, Лист Державного центру зайнятості від 01.08.2012 (ДЦ-07-3731/0/6-12) на запит НІСД від 11.07.2012 № 293/777 [1-5].

Однак у зазначених дослідженнях вчених та окреслених нормативних актах не розкривається сутність поняття «гарантоване працевлаштування молоді», не надається визначення молодого спеціаліста, залишається не розкритим зв'язок між працевлаштуванням молоді і розбудовою правової держави. Крім того, навіть при глибокому дослідженні проблем молодіжного ринку праці поза увагою залишаються проблеми налагодження взаємозв'язків роботодавців і майбутніх молодих працівників.

Метою публікації визначимо всебічне дослідження поняття гарантованого працевлаштування молоді в Україні. Задля досягнення мети дослідження завданням цієї статті є розкриття:

- поняття «гарантування працевлаштування молоді»;
- термінів «молодий спеціаліст», «молодий працівник», «перше робоче місце»;
- проблеми застосування заходів щодо підвищення рівня залучення молоді до праці;
- питання щодо розширення конкурентоспроможності сучасної молоді шляхом стажування на підприємствах, установах, організаціях.

Конституція України в ст.43 закріплює право кожного громадянина на працю, яку він обирає, або на яку вільно погоджується. Якщо аналізувати проблему гарантування працевлаштування молоді в Україні, то, передусім, постає питання існуючих прогалів у законодавстві щодо окремих термінів.

Так, на сьогодні в законодавстві України відсутнє визначення терміна «молодий спеціаліст». Проте, існують визначення інших понять, що непрямо вказують на його ознаки. Дуже тісно в цьому ракурсі переплітаються поняття «молодий спеціаліст» і «молодий працівник».

Відповідно до Кодексу Законів про працю (ст.197) визначено, що молодими спеціалістами є випускники державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, яким надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Отже, згідно з КЗпП, поняття «молодий спеціаліст» не означає обов'язкової наявності вищої освіти; молодими спеціалістами можуть бути й випускники державних і комунальних ПТНЗ.

КЗпП не містить терміну «молодий працівник», але визначає поняття «працевдатної молоді». Згідно зі ст.197 Кодексу Законів про Працю, працевдатною молоддю є громадяни України віком від 15 до 28 років, яким після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних, навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або

альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

Закон України «Про зайнятість населення» встановлює, що нижня межа працездатного віку – 16 років (п.13 ст.1), але щодо молодого працівника (громадянина України віком до 35 років), не фіксує нижню межу вступу особи до ринку праці, а також не містить згадки щодо її працездатності. Згідно ж зі ст.1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [1], молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років [2]. Таким чином, молодим працівником слід вважати особу з 14 до 35 років, але це не узгоджується із п.13 та п.16 ст.1 ЗУ «Про зайнятість населення».

Отже, доцільність введення поняття «молодий працівник» у трудове законодавство України є дещо сумнівною.

Ми підтримуємо думку Д. Семенова, О. Пищуліна про те, що найбільш вдалим у сучасних умовах є визначення поняття «молодий спеціаліст», зафіксоване в Положенні про розподіл та використання в народному господарстві випускників вищих та середніх спеціальних навчальних закладів від 1988 року [3]. Молодим спеціалістом вважається «...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... протягом трьох років з моменту укладення трудового договору з адміністрацією підприємства, установи чи організації». Саме наведене визначення дає найбільш повну й чітку характеристику статусу випускників навчальних закладів, а це, в свою чергу, дає можливість регулювати їх трудові права.

Особливої актуальності цей термін набуває у безпосередньому зв'язку з питанням гарантування працевлаштування молоді, оскільки у визначенні акцентується увага на важливому для нашого дослідження моменті, а саме: направленні на роботу. Набуття статусу «молодого спеціаліста» означає, що випускник буде забезпечений першим робочим місцем одразу ж після навчання. Отже, можемо розкрити поняття гарантування працевлаштування молоді як комплекс заходів з боку держави і роботодавця, спрямованих на направлення на перше робоче місце молодого спеціаліста.

Забезпечення цього права дає можливість розв'язати декілька проблем. Якщо молоді спеціалісти направлятимуться 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 молоді, а також регулюватиме баланс між пропозицією та попитом на робочу силу на ринку праці.

На сучасному етапі повне відтворення механізму розподілу є неможливим, проте його елементи (у вигляді не формального, а дійсного направлення на роботу осіб, які навчалися за державним замовленням) можуть бути запроваджені. Для цього необхідно встановити зв'язок між роботодавцями та закладами освіти.

У нинішніх умовах, коли ринок праці визначається широким спектром проблем, держава фактично знімає з себе повноваження щодо захисту молоді та забезпечення робочим місцем молодих спеціалістів, перекладаючи відповідальність на роботодавця або навчальний заклад. Працевлаштовані випускники, набувши статус молодого спеціаліста, отримуватимуть додатковий правовий захист, якого не передбачає набуття статусу молодого працівника.

Отже, офіційне використання терміну «молодий спеціаліст» буде підставою для гарантування випускникам додаткової соціальної підтримки з боку держави.

Наступне питання, яке потребує з'ясування, є визначення терміну «перше робоче місце». У Законі України «Про зайнятість населення» згадується термін «перше робоче місце» (п.4 ст.14 та п.4 ст.24) [2], проте визначення поняття «перше робоче місце» в Законі відсутнє, що є нелогічним з огляду на сферу регулювання Закону. Воно міститься в ст.1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [1], який визначає перше робоче місце, як місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної

(невійськової) служби. Отже, з метою підвищення ефективності Закону, доцільно внести в його текст термін «перше робоче місце», узгодивши його з іншими законодавчими актами.

З метою гарантування працевлаштування молоді доцільним, на нашу думку, треба розглянути заходи сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем. Серед відповідних заходів ЗУ «Про зайнятість населення» у ст.24 визначає такі: стажування на підприємствах, в установах та організаціях молоді, яка навчається (ст.24 ч.2 п.4; зміст розкрито в ст.29), компенсація 50% або 100% суми нарахованого єдиного внеску (ч.3 ст.24, ст.26, ст.27), за умов створення нових робочих місць та/або працевлаштування молоді як категорії осіб, яка потребує додаткового захисту. Передбачається, що механізм компенсації (який замінив інститут дотацій на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних) стимулюватиме роботодавців до створення нових робочих місць та працевлаштування на них молоді [2].

Згадана норма заміняє інститут дотації, що було запроваджено відповідно до Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» (Закон набув чинності 4 листопада 2004 року). Для реалізації Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» була затверджена Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р. № 223 «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем», де було визначено перелік професій і спеціальностей, за якими роботодавцю може надаватися дотація у разі забезпечення молоді першим робочим місцем (муляр, маляр, електрогазозварювальник, слюсар-ремонтник, фрезерувальник, токар, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, інженер).

Надання працедавцю дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем здійснювалося в межах асигнувань Державного бюджету України, передбачених на такі цілі, та коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Крім того, працевлаштування випускників здійснювалося за межами переліку професій та спеціальностей, визначеного постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.2008 № 223. За період з 2008 по 2011 рік за направленням державної служби зайнятості працевлаштовані майже 90 тис. випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, у тому числі 13,6 тис. осіб – шляхом надання дотацій роботодавцям [5].

Згідно з законом, роботодавець, якому було надано дотацію, був зобов'язаний забезпечити гарантії зайнятості прийнятих з дотацією осіб та не розривати трудовий договір з ними за скороченням чисельності або штату працівників протягом двох років.

Згідно з прикінцевими та перехідними положеннями Закону України «Про зайнятість населення», Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» [6] визнається таким, що втратив чинність.

Слід підкреслити, що Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» набув незначної ефективності не через недосконалість механізму дотацій, а з причини регулярного призупинення дії цього закону Кабінетом Міністрів України.

Д. Семенова, О. Пищуліна вважають, що доцільність заміни в Законі України «Про зайнятість населення» дотацій роботодавцю 50% компенсацією суми нарахованого єдиного внеску видається сумнівною саме з точки зору ефективності стимулювання роботодавців. Вчені мотивують свою позицію тим, що на сьогоднішній день вартість створення нового робочого місця значно перевищує ті виплати [7] та податкові пільги, якими держава намагається підтримати відповідну ініціативу роботодавців, і тому, навіть ретельно виписаний механізм дотацій, працює недостатньо ефективно. Компенсаційні виплати фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є суттєво меншими за дотації [8], отже, вони є гіршим стимулом, ніж дотації. Таким чином, можливості молодих людей щодо отримання першого робочого місця звужуються навіть порівняно з тим станом речей, який є сьогодні.

На шляху розбудови правової держави і забезпечення гарантування працевлаштування молоді постає питання про позитивні і негативні сторони стажування як можливості підвищення

конкурентоспроможності української молоді. Так, згідно зі ст.29 «Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді», студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час».

У той же час, незрозуміло, чому ця норма не поширюється на осіб, які здобули освітньо-кваліфікаційний рівень «магістра» та на тих осіб, які здобули нижчий освітньо-кваліфікаційний рівень, але не продовжують навчання. Це обмежує можливості молоді щодо подальшого працевлаштування та знижує їхню привабливість як фахівців на відкритому ринку праці.

Водночас, досвід Казахстану свідчить, що стажування відкриває шлях до зловживань з боку роботодавців. Часто випускники ВНЗ як стажери працюють протягом встановленого законодавством строку без оплати праці, але при повному робочому навантаженні і навіть понаднормово. Більше того, після завершення випробувального терміну з 3-4 стажерів лише один зараховується в штат. Особливо цим зловживають недержавні установи і приватні структури.

У Законі не прописано, яким чином стажування сприятиме працевлаштуванню молодої особи, що створює можливість створення тимчасових робочих місць на безоплатній основі. Несумлінний роботодавець найматиме кожні півроку особу з метою забезпечення стажування, надаючи їй роботу, за яку молода людина не отримуватиме винагороду на цілком легальних підставах. З іншого боку, стажування може перетворитися на суто формальну процедуру, подібну до нинішньої виробничої практики без можливості подальшого працевлаштування на підприємстві (та, відповідно, без зацікавленості роботодавця у реальному навчанні стажера).

Отже, слід чітко окреслити механізм проходження стажування. Необхідно здійснювати чіткий відбір молодих людей за певними критеріями, які для себе визначає роботодавець, з можливістю майбутнього працевлаштування стажерів на підприємстві (або надання їм рекомендацій). Крім того, необхідним є контроль за організацією стажування з метою уникнення зловживань з боку роботодавців.

Ст.29 визначає також, що «запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки». Втім, це положення суперечить статті 48 КЗпП України, якою визначено, що трудова книжка є основним документом про трудову діяльність, що ведеться на працівника, який працює на підприємстві, в установі, організації та підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Отже, абзац п'ятий частини 1 ст.29 має бути вилучений із Закону, а інші положення статті потребують доопрацювання з метою захисту прав, передбачених статтею 43 Конституції України.

Насамкінець, крім стажування, було б доречно запровадити механізм транзитних робочих місць для молоді та інших категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. У процесі роботи вони набували б необхідні професійні навички та досвід, паралельно шукаючи підходящу роботу. Закон також не регулює питання віддаленої роботи, яка дозволяє підключити до робочого процесу гарних спеціалістів з різних регіонів країни зі значною економією коштів роботодавця для створення нового робочого місця. Крім того, віддалені робочі місця є досить популярними саме серед молоді, і врегулювання зазначеної сфери дозволило б пом'якшити складну ситуацію із молодіжною зайнятістю. Закон не містить також і положень щодо соціального захисту працівників, які виконують «роботу на дому», а це залишає складним становище, зокрема, сільської молоді, молодих осіб із сімейними зобов'язаннями та молодих фрілансерів.

Розглянувши питання гарантування працевлаштування молоді як основу правової держави, ми визначили основні терміни і поняття, які сприяють розвитку інституту молодіжного ринку праці в Україні.

Ми пропонуємо розглядати гарантування працевлаштування молоді як комплекс заходів з боку держави і роботодавця, спрямованих на направлення на перше робоче місце молодого спеціаліста.

Крім того, перспективи майбутніх досліджень ми вбачаємо в необхідності розробки і створення професійного стандарту, в якому б містилися основні вимоги роботодавців до рівня підготовки молодих фахівців.

Також під час майбутніх досліджень необхідним є розкриття питань щодо дисбалансу на ринку праці, форми взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, досвіду роботи вищих навчальних закладів з працевлаштування випускників і проблеми та перспективи взаємодії ВНЗ з роботодавцями.

У процесі дослідження гарантування працевлаштування молоді як основи правової держави, ми вважаємо за необхідне акцентувати увагу як законодавців, так і майбутніх роботодавців на таких питаннях:

- залучення потенційних роботодавців до захисту дипломних проектів студентів;
- організації консультаційних днів для студентів під час проходження практики за участю роботодавців;
- розширення бази даних роботодавців для укладання договорів, проходження практики і стажувань майбутніх випускників;
- створення роботодавцем основних вимог до рівня підготовки молодих фахівців;
- інформування молоді про попит на місцевих ринках праці, а також про результати професійного вибору навчання та можливостей подальшого працевлаштування випускників;
- проведення лекцій з пошуку роботи, на яких студентів навчають як правильно поводитися на співбесіді і правильно презентувати свої якості;
- надання юридичних консультацій з трудового законодавства.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12/print1341314676142509>
2. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
3. Об утверждении Положения о распределении и использовании в народном хозяйстве выпускников высших и средних специальных учебных заведений : Приказ Гособразованиа СССР от 22 августа 1988 г. № 286 [Электронный ресурс]. – Режим доступу : <http://docs.cntd.ru/document/901718097>
4. Лист Державного центру зайнятості від 01.08.2012 (ДЦ-07-3731/0/6-12) на запит НІСД від 11.07.2012 № 293/777 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/shodoneobhidnosti-otrimannja-dozvolu-na-zastosuvannja-praci-doc136474.html>.
5. Панченко О. Закон о занятости даст льготы работодателям и должен помочь молодым [Електронний ресурс] / О. Панченко // Сегодня.ua – 07.07.2012. – Режим доступу : <http://www.segodnya.ua/news/14406141.html>
6. Про затвердження Порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 25.02.2008 № 82 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0226-08>
7. Пожаров Ю.В. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового Кодексу України / Ю.В. Пожаров // Актуальні проблеми держави і права : збірн. наук. праць / гол. ред. : С.В. Ківалов ; Одеська нац. юрид. акад. – Одеса : Юрид. літ., 1997. – Вип. 57. – 2011. – С. 287-292.
8. Гончарова Г. Обговорюємо проект Трудового Кодексу / Г. Гончарова // Праця і Закон. – 2008. – № 04 (100). – С. 30-35.