

Денисевич Т.М., Мерзев Д.П., магістри

Семенова Л.Ю., к.е.н, доцент кафедри

Дніпропетровська державна фінансова академія

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Конституцією України визнані права та свободи громадян.

Відповідно до ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. [2].

Згідно ст. 197 Кодексу законів про працю України випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [1].

Але однією з основних проблем зайнятості молоді досі залишається незацікавленість роботодавця у молодому спеціалісті, так як у нього немає досвіду роботи, професійних знань і такого робітника треба забезпечити отриманням необхідних навичок та вмінь. Це найчастіший аргумент відмови в наданні першого робочого місця. А якщо вже і пропонують роботу, то за мізерну заробітну плату.

Основними умови, щодо вирішення проблем працевлаштування молоді в Україні є :

1. Необґрунтована відмова в прийомі на роботу забороняється (Ст.22 КЗпПУ).

2. Якщо вже робота отримана, тоді необхідно задля своєї безпеки та юридичного захисту своїх конституційних прав укласти трудовий договір та з метою перевірки відповідності працівника роботі, що доручається, власником

може бути встановлене випробування. Однак для молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів випробування не встановлюється (Ст.26 КЗпПУ) [3].

Отже, за законодавством молодий спеціаліст має певну кількість гарантій. Але проблема полягає у тому, що роботодавці не зацікавлені у працівниках без досвіду роботи. Звідси виникає проблема, що молодь йде працювати не за фахом або просто залишається безробітною, втрачаючи певні навички, здобуті під час освіти, влаштовуються на роботи неофіційно і як наслідок збільшується рівень тіньового сектору економіки та безробіття.

На мою думку, в Україні необхідно впроваджувати зарубіжну практику працевлаштування молоді. Наприклад, у Німеччині унікальна система освіти. Вона полягає у тому, що студент спочатку заключає договір з підприємством з тією умовою, що в подальшому він буде там працювати, а роботодавець сплачує за нього навчання. Студент один семестр навчається, потім йде на це саме підприємство на практику, потім знову навчається і так кожного семестру. Разом з тим, молодий спеціаліст кожного місяця отримує стипендію в незалежності від того чи він на підприємстві або навчанні. В результаті студент отримує теоретичні знання у вищому навчальному закладі, практичний досвід та навички на підприємстві і впевненість у своєму працевлаштуванні та роботодавець має молодого працівника з професійними знаннями та досвідом роботи саме за необхідною спеціальністю.

Також необхідно створювати програми для роботодавців, щоб зацікавлювати їх у прийнятті на роботу молодих спеціалістів, адже молодь це не лише робоча сила без досвіду роботи, професійних навичок, але ж це й мобільність в роботі, креативність і новаторство.

Література: 1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII; 2. Шмигельська Ю., Мезєва А. «Соціальне становлення, розвиток, та гарантування зайнятості молоді на ринку праці в Україні» // Електронний ресурс].-Доступний з <http://conferences.neasmo.org.ua/node/2877> 3. Пархоменко А.А., Кондратьєв В.О.«Праця молоді» // [Електронний ресурс]. Доступний з http://www.rusnauka.com/22_NIOBG_2007/Pravo/24913.doc.htm