

ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Нестерович О.С.,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права

імені проф. О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного університету

імені Г. С. Сковороди

Нестерович О. С. Досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні працевлаштування випускників закладів освіти.

У статті досліджено досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні працевлаштування випускників закладів освіти, оскільки для найбільш якісного врегулювання відносин щодо працевлаштування молоді доцільно звернути увагу й на зарубіжний досвід вирішення аналогічних проблем. У дослідженні коротко розглянуто досвід деяких європейських країн у вирішенні проблем працевлаштування молоді на національному рівні, враховуючи національну специфіку, економічну і суспільну ситуацію. Зроблено висновок, що досвід країн із розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що масштаби втручання держави в систему функціонування ринку праці є значними. Особливе місце в політиці зайнятості зазначених країн світу посідають заходи зі сприяння працевлаштуванню молоді, яка не має практичної професійної підготовки. Держави стимулюють роботодавців до прийому на роботу молоді шляхом надання їм спеціальних гарантій, субсидій, податкових пільг. Велике значення у регулюванні ринку праці молоді у світі надається професійній підготовці та перепідготовці кадрів, оскільки економічні витрати, пов'язані з наданням цих послуг, значно поступаються витратам на виплату допомоги на випадок безробіття. Наразі більшість держав-членів Європейського Союзу намагається полегшити процес адаптації молоді при входженні на ринок праці після здобуття освіти за допомогою поєднання, так званих, стратегій попиту та пропозиції. Стратегії пропозиції в основному включають програми, орієнтовані на професійне навчання молоді. Незважаючи на те, що кожна держава при реалізації програм стосовно зайнятості молоді враховує свою національну, економічну та соціальну специфіку, всі програми щодо працевлаштування молоді мають головну спільну рису – полегшення процесу входження різних категорій молоді на ринок праці шляхом забезпечення їх професійного навчання, отримання кваліфікації та надання першого робочого досвіду. Важливу роль у цьому процесі відіграють механізми тісної співпраці та взаємодії між системою освіти та ринком праці.

Ключові слова: молодь, роботодавець, держава, випускники закладів освіти, ринок праці, освіта, зарубіжний досвід.

Nesterovich O. S. Experience of foreign countries in legal regulation of employment of graduates of educational institutions.

The article examines the experience of foreign countries in the legal regulation of employment of graduates of educational institutions, as for the best settlement of relations on youth employment, it is advisable to pay attention to foreign experience in solving similar problems. The study briefly examines the experience of some European countries in solving youth employment problems at the national level, taking into account national specifics, economic and social situation. It is concluded that the experience of countries with developed market economies shows that the scale of state intervention in the system of the labor market is significant. A special place in the employment policy of these countries is occupied by measures to promote the employment of

young people who have no practical training. States encourage employers to hire young people by providing them with special guarantees, subsidies, and tax breaks. Vocational training and retraining are important in regulating the world's youth labor market, as the economic costs of providing these services far outweigh the costs of unemployment benefits. Currently, most Member States of the European Union are trying to facilitate the process of adaptation of young people to enter the labor market after graduation through a combination of so-called supply and demand strategies. Proposal strategies mainly include programs focused on vocational training of young people. Although each country takes into account its national, economic and social specificities when implementing youth employment programs, all youth employment programs have one thing in common - facilitating the entry of different categories of young people into the labor market by providing them with vocational training, qualifications and providing the first work experience. Mechanisms of close cooperation and interaction between the education system and the labor market play an important role in this process.

Key words: youth, employer, state, graduates of educational institutions, labor market, education, foreign experience.

Постановка проблеми. Радикальні політичні та економічні перетворення, які відбулися в суспільстві в останній час, загострили проблеми забезпечення гарантій реалізації права на працю й механізму регулювання трудових відносин. Ці проблеми, в першу чергу, справили негативний вплив на молодь: значна частка молодих громадян потрапила в тіньовий сектор економіки; збільшилися обсяги нелегальної зовнішньої трудової міграції. Тому в сучасний період розбудови соціальної й правової держави проблеми праці молоді є одними з найбільш актуальних. Вони потребують посилення координації зусиль держави і громадськості в цьому напрямі й обумовлюють необхідність наукових досліджень у цій сфері. Важливість і необхідність наукових досліджень проблем правового регулювання праці молоді визначаються і тим, що молодь представляє собою значну частину трудових ресурсів. Молодь як соціально-демографічна група характеризується не лише віковими ознаками, а й специфікою соціального становлення, особливим місцем у структурі суспільства. Виділення молоді в якості особливого суб'єкта дослідження визначається властивими їй проблемами виховання, освіти, здоров'я, професійного навчання, праці тощо. Для найбільш якісного врегулювання відносин щодо працевлаштування молоді необхідно звертати увагу й на зарубіжний досвід вирішення аналогічних проблем.

Стан дослідження. Питанням аналізу правовідносин щодо працевлаштування молоді в науці трудового права завжди приділялася увага, про що свідчать праці таких науковців як В. Андріїв, Н. Болотіна, В. Жернаков, М. Іншин, О. Лаврів, А. Мацюк, О. Процевський, С. Прилипка, П. Пилипенко, В. Ротань, Г. Чанишева, Н. Хуторян, Р. Шабанов, О. Ярошенко та ін.

Метою статті є дослідження досвіду зарубіжних країн у правовому регулюванні працевлаштування випускників закладів освіти.

Виклад основного матеріалу. Як показує вітчизняний досвід значна кількість випускників стикається з серйозними труднощами при переході від навчання до роботи, виявляється зайнятою на некваліфікованих робочих місцях або залишається без роботи, що, у свою чергу, викликає певні труднощі в економічній сфері, яка не може ефективно функціонувати без наявності якісних трудових ресурсів у необхідній кількості. Для найбільш якісного врегулювання відносин щодо працевлаштування молоді в Україні проаналізуємо зарубіжний досвід з порушеного питання. Як зазначає О. В. Перепелюкова, «регулювання ринку праці України в умовах реалізації основної зовнішньоекономічної стратегії – інтеграції країни до Європейського Союзу – потребує дослідження міжнародного досвіду регулювання загальноєвропейського ринку праці, що дозволить адаптувати національний ринок праці України до кращих світових практик. Такі тенденції впливають на індекс людського розвитку та загальний соціально-економічний розвиток країни» [1].

У своєму дослідженні коротко розглянемо досвід деяких європейських країн у вирішенні проблем працевлаштування молоді на національному рівні, враховуючи національну специфіку, економічну і суспільну ситуацію. Зокрема, Німеччина дуже часто наводиться як приклад успішної політики щодо зайнятості молоді в Європі. Країна характеризується відносно низьким рівнем молодіжного безробіття (8,5 % по відношенню до загального рівня). Країна має структуровану систему освіти з високим рівнем співпраці та взаємозв'язків на ринку праці. Професійне навчання базується на подвійній системі поєднання освіти з проходженням формальної практики на підприємствах. Учні проводять один або два дні на тиждень у школі, а решту часу отримують робочий досвід на фірмах та компаніях.

Значним попитом при вирішенні проблем працевлаштування молоді користуються спеціальні програми, завданням яких є збільшення шансів молодих фахівців на ринку праці, надання повного професійного навчання та підвищення конкурентоздатності молоді робочої сили. У країні існують три основні типи таких програм: програми підготовки до професійного навчання, програми професійного навчання та програми центрів практичного навчання на фірмах чи компаніях. Особливістю є те, що ці три типи програм не реалізуються окремо одна від одної, а складають поетапну систему, яка не зовсім чітко простежується в інших країнах, де програми з питань молодіжного працевлаштування впроваджуються більш незалежно одна від одної. Програми підготовки до професійного навчання є першим кроком або підготовчим етапом до вступу на курси професійного навчання. Вони передбачені для молоді, яка з різних причин не змогла продовжити подальшу освіту, та складаються з курсів основних дисциплін (2 – 12 місяців), інформаційних та мотиваційних занять для молоді, яка кинула школу (3 місяці), спеціальних курсів інтенсивної соціальної підтримки для підвищення шансів на отримання подальшого професійного навчання для молодих людей, які не пройшли перший та другий курси (до 12 місяців). Програми професійного навчання – це заходи для молоді з негативним шкільним досвідом або соціальними проблемами, яка закінчила підготовчі програми, але не змогла пройти повний курс професійного навчання. Ці курси є наступним етапом отримання професійної підготовки. Вони включають опіку, курси загальних знань, інтенсивні мовні курси, юридичні консультації тощо. Програми центрів практичного навчання безпосередньо на фірмах чи компаніях спрямовані на молоді, яка закінчила професійне навчання, але все ще не почала практичне навчання в компанії. Центри пропонують короткотермінове навчання безпосередньо на робочому місці для ознайомлення кандидатів з робочим життям. Деякі учасники програми за необхідністю ще додатково отримують фінансову допомогу. Додатково в Німеччині реалізуються програми із працевлаштування молоді з розумовими та фізичними вадами. Ці програми у своїй більшості спрямовані на професійне навчання такої молоді у спеціальних закладах (терміном від 6 до 36 місяців). За даними досліджень, після проходження курсу програм 72 % учасників працевлаштувалися, 18 % залишились безробітними, 10 % не змогли зовсім адаптуватися до умов ринку праці. Незважаючи на те, що кожна держава при реалізації програм стосовно зайнятості молоді враховує свою національну, економічну та соціальну специфіку, всі ці програми мають головну спільну рису – полегшення процесу входження різних категорій молоді на ринок праці шляхом забезпечення їх професійного навчання, отримання кваліфікації та надання першого робочого досвіду. Важливу роль у цьому процесі відіграють механізми тісної співпраці та взаємодії між системою освіти та ринком праці [2, с. 51-52].

У Швеції також було прийнято програми, метою яких є забезпечення зайнятості молоді. Ці програми охопили великі групи молоді і в значній мірі сприяли зниженню рівня безробіття серед молодих громадян країни. Серед таких програм необхідно відмітити дві: 1) «Можливості для молоді» – програма, що охоплює осіб віком 16 – 17 років, почала втілюватися в життя у 1980 році; 2) програма «Молодіжні бригади», метою якої є сприяння зайнятості молоді віком 18 – 19 років та особам з фізичними й розумовими вадами у віці до 25 років. Обидві ці програми розраховувалися на державний сектор і охоплювали молоді, яка не могла або не хотіла продовжувати своє навчання чи не могла сама знайти роботу. Також у Швеції держава виплачує підприємцям, що приймають на роботу осіб у віці 18 – 19 років, субсидії, що покривають 50 % заробітної плати. Аналогічні субсидії, передбачені також законодавством ряду інших країн (Італія, Великобританія), поширюються на молоді віком 16 – 18 років і покривають до 80 % витрат підприємства на їх заробітну плату. У низці країн, наприклад, у Франції, Італії передбачено податкові пільги для підприємств, що приймають на роботу молоді у віці від 18 до 25 років [3, с. 75-77].

Для безробітної молоді Люксембургу також розроблено низку програм з метою забезпечення її входження на ринок праці. Так, План Дій щодо зайнятості, прийнятий урядом Люксембурга в 1999 р., включає наступні заходи для молодих людей віком до 30-ти років, що гарантують прибуток близько 80 % мінімального заробітку: тимчасова зайнятість (12 – 18 місяців) у державному секторі; тимчасова зайнятість (близько 12 місяців) у приватному секторі; навчальні програми із залученням компаній та підприємств для здобуття молоді людиною робочого досвіду. Проте для більш ефективного вирішення проблеми працевлаштування молоді в Люксембурзі необхідно підвищувати рівень саме академічної освіти. Оскільки у випадку економічного спаду та при більшому тиску з боку досвідченіших та кваліфікованіших претендентів на престижні посади існує великий ризик підвищення рівня молодіжного безробіття в країні у близькому майбутньому [4].

В Іспанії акценти діяльності уряду щодо вирішення проблеми працевлаштування молоді зміщені з забезпечення вільного доступу для молоді до ринку праці на зниження вартості використовуваної робочої сили й адаптацію системи освіти до сучасних умов національного ринку праці. Урядом Іспанії було затверджено низку законів, сфера регулювання яких зосереджена на впровадженні контрактів з молоддю: необмежений контракт для молоді віком до 30-ти років; навчальний контракт для молоді віком 16 – 24 років (впроваджується через школи-майстерні та будинки ремесел для тих, хто здобуває перший робочий досвід); практичний навчальний контракт для молоді з вищою освітою. Іншим рішенням цієї проблеми, запропонованого урядом, була легалізація так званих фірм з тимчасового працевлаштування. Ці фірми виступали посередниками між молоддю і роботодавцями, які забезпечували виконання тимчасових контрактів. Основним недоліком їх діяльності став тимчасовий характер працевлаштування молоді. З погляду Молодіжної ради Іспанії, ефективна політика зайнятості молоді повинна базуватися на тісних зв'язках і співпраці системи освіти та ринку праці. Окрім того, ця взаємодія повинна бути наближена до потреб та бажань молоді, яка поки що недостатньо залучена до процесів прийняття рішень [1].

Державна політика щодо зайнятості молоді в Нідерландах базується на комплексному підході, який включає направлення випускників шкіл та молодих безробітних на роботу або подальшу професійну підготовку. Це досягається в межах національної мережі служб зайнятості. Ці структури розташовані в регіонах та підпорядковані місцевим органам влади, організаціям роботодавців та профспілкам. У країні добре розвинуте нормативно-правове регулювання даної сфери. Основними законодавчими документами є Акт про гарантії зайнятості молоді та Акт про участь безробітних. Також у Нідерландах реалізується програма «Політика стимулювання зайнятості молоді», яка пропонує тести щодо вибору кар'єри, отримання навичок для успішного проходження співбесіди при наймі на роботу, курси професійної підготовки і підвищення кваліфікації та заохочення роботодавців працевлаштовувати молодь [5].

Специфічні риси молодіжної політики зайнятості у Франції полягають у тому, що держава стимулює підприємства до працевлаштування молоді без спеціальності або кваліфікації: страхові виплати на випадок безробіття і хвороби цієї молоді на термін до одного року держава покладає на себе. Такі пільги дають змогу роботодавцю знизити витрати на робочу силу на 20–25%. Ефективним інструментом є програма, за якою безробітним до 35 років замість соціальної допомоги надають стартовий капітал для започаткування власного бізнесу [6]. Подібний механізм діє в Іспанії: підприємці, які проводять навчання молоді та приймають її на роботу, сплачують внески на соціальне страхування за зниженими тарифами. У Франції дуже поширеною є практика неповного робочого дня. Кожен третій француз у віці 15–29 років має тимчасову роботу. Популярною є програма, за якою безробітним до 35 років замість соціальної допомоги надають стартовий капітал для відкриття власної справи. Понад чверть усіх фірм, що утворилися за останні роки, фінансувалися за рахунок коштів державного страхування з безробіття [7].

Заслуговує на увагу і система професійної орієнтації молоді в Японії, де розроблена наукова методика професійної орієнтації молоді успішно застосовується державою вже не одне десятиліття. Кожен рік учні 7–9 класів мають можливість спробувати себе у деяких із 16 фіксованих галузей праці. Результати професійних здобутків фіксуються у F-тесті, а в подальшому оброблюються та систематизуються. Таким чином, про кожного учня є інформація щодо його професійних нахилів, вмінь і здібностей, які після закінчення закладу загальної середньої освіти він може використати і на основі результатів даного тесту зробити вибір професійного спрямування [8].

Наразі більшість держав-членів Європейського Союзу намагається полегшити процес адаптації молоді при входженні на ринок праці після здобуття освіти за допомогою поєднання, так званих, стратегій попиту та пропозиції. Стратегії пропозиції в основному включають програми, орієнтовані на професійне навчання молоді. Проте зменшення ролі переробної промисловості та підвищення впливу загальної економічної глобалізації призвели до того, що багато компаній відмовляються фінансувати витрати на такі програми. І як результат, професійне навчання останнім часом стало прерогативою саме державної політики в багатьох країнах. Таким чином, соціальна допомога з боку держави молодим громадянам, які знаходяться у пошуку роботи, залежить від їх участі у таких програмах. Програми «Соціальне забезпечення» в Норвегії та «Нова справа» у Великобританії є прикладами такого підходу. Хоча ці стратегії критикуються за намагання перекласти відповідальність за працевлаштування безпосередньо на безробітних. Стратегії попиту спрямовані на підвищення рівня попиту

на ринку праці на молоду робочу силу. Ці заходи включають наступне: надання субсидій роботодавцям, які працевлаштовують молодих безробітних або забезпечують їх першим робочим місцем (Греція, Норвегія, Португалія, Великобританія); створення нових робочих місць спеціально для молоді в державному секторі (Німеччина, Норвегія); спрощення процедури найму працівників (Німеччина, Великобританія); закріплення мінімальних обмежень заробітної плати або введення нижньої межі мінімальної заробітної плати для молоді [2, с. 45-46].

Висновки. Як бачимо, досвід країн із розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що масштаби втручання держави в систему функціонування ринку праці є значними. Особливе місце в політиці зайнятості зазначених країн світу посідають заходи зі сприяння працевлаштуванню молоді, яка не має практичної професійної підготовки. Держави стимулюють роботодавців до прийому на роботу молоді шляхом надання їм спеціальних гарантій, субсидій, податкових пільг. Велике значення у регулюванні ринку праці молоді у світі надається професійній підготовці та перепідготовці кадрів, оскільки економічні витрати, пов'язані з наданням цих послуг, значно поступаються витратам на виплату допомоги на випадок безробіття. Також незважаючи на те, що кожна держава при реалізації програм стосовно зайнятості молоді враховує свою національну, економічну та соціальну специфіку, всі програми щодо працевлаштування молоді мають головну спільну рису – полегшення процесу входження різних категорій молоді на ринок праці шляхом забезпечення їх професійного навчання, отримання кваліфікації та надання першого робочого досвіду. Важливу роль у цьому процесі відіграють механізми тісної співпраці та взаємодії між системою освіти та ринком праці.

Список використаних джерел:

1. Перепелюкова О. В., Мохамад Аль Джавад Ахмад Мух. Зарубіжний досвід працевлаштування населення та його значення для України. *Ефективна економіка*. 2017. № 8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6975>
2. Бородін С. І., Борисова Ю. В., Літвінова Н. М., Хохлаєва І. В. Сучасний європейський досвід формування та реалізації молодіжної політики : навч. посіб. Дніпропетровськ : Пороги, 2008. 116 с.
3. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. Москва : Междунар. отнош., 1991. 92 с.
4. Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС : навч. посіб. / за ред. Н. Г. Діденко. Донецьк : ДонДУУ, 2012. 152 с.
5. Котвіцька А. А., Живора Н. В., Котенко О. М., Красовський І. В. Дослідження міжнародного досвіду з організації професійної орієнтації та підготовки молоді до працевлаштування. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2017. Т. 3, № 1. С. 7-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sphhc_2017_3_1_5
6. International Labour Organization. URL: http://www.ilo.org/wcms sp5/groups/public/--- dgreports/--- inst/documents/publication/wcms_449923.pdf
7. Буда Т. Й. Запозичення позитивного світового досвіду вирішення проблем зайнятості молоді в Україні. *Інноваційна економіка*. 2014. № 4(42). С. 161-165.
8. Лєган І. М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2015. 258 с.