

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.81.1.58>

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ В УКРАЇНІ

Шевердіна В.І.,
старший науковий співробітник
Науково-дослідного інституту правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України
ORCID: 0009-0002-7948-1451

Шевердіна В.І. Окремі питання працевлаштування та професійного розвитку молодих науковців в Україні.

Стаття присвячена теоретико-правовому дослідженню права на працю, закріпленню його в законодавстві України та в міжнародно-правових документах, забезпеченню державою працевлаштування молоді, особливостей працевлаштування молодих науковців, як категорії суб'єктів трудових правовідносин зі спеціальним правовим статусом. Проаналізовано стан зайнятості цієї категорії працівників та визначено основні проблеми, з якими стикається молодь при працевлаштуванні на роботу, зокрема: а) недосконалість нормативно-правової бази, яка регулює трудові відносини з науковцями; б) можливість прогнозування попиту й пропозиції на ринку праці; в) відсутність у молодих людей професійного досвіду; г) стан розвитку науково-дослідних інфраструктур; д) низький рівень заробітної плати наукових співробітників. Проаналізовано теоретичні й практичні проблеми у сфері професійного розвитку молодих працівників, що спрямовані на формування у них високого професіоналізму, вміння працювати в нових економічних умовах, а також на забезпечення на цій підставі високої продуктивної праці й ефективної зайнятості. Дослідження складних, багатоаспектних і актуальних наукових та прикладних проблем щодо управління розвитком молодих працівників передбачає поглиблене розуміння його сутності, динаміки, специфічних ознак, етапів, виявлення перспектив розвитку, системи управлінських впливів, що вимагає відповідного наукового обґрунтування. Аналіз наукових джерел свідчить про те, що питанню індивідуальних особливостей молодих науковців, рівнів та етапів професійного розвитку присвячено низку праць, зокрема праці з теорії і практики управління професійним розвитком. Автором зроблено висновок, що сучасний стан молодіжного ринку праці є найбільш проблемною часткою загального ринку праці, оскільки рівень молодіжного безробіття в Україні протягом останніх років лише зростає, що сприяє відтоку молодих спеціалістів за кордон, де вони вбачають кращий заробіток, професійне зростання чи можливості загалом.

Ключові слова: право на працю, роботодавець, працівник, молодь, молодий вчений, працевлаштування, ринок праці, професійний досвід, професійний розвиток.

Sheverdina V.I. Separate issues of employment and professional development of young scientists in Ukraine.

The article is devoted to the theoretical and legal study of the right to work, its enshrining in the legislation of Ukraine and in international legal documents, ensuring the employment of young people by the state, the peculiarities of the employment of young scientists, as a category of subjects of labor relations with a special legal status. The state of employment of this category of workers has been analyzed and the main problems faced by young people when finding work have been identified, in particular: a) imperfection of the regulatory and legal framework that regulates labor relations with scientists; b) the possibility of forecasting supply and demand in the labor market; c) lack of professional experience among young people; d) state of development of research infrastructures; e) low level of salaries of scientific employees. The theoretical and practical problems in the field of professional development of young workers aimed at forming high professionalism in them, the ability to work in new economic conditions, as well as ensuring high productive work and effective employment on this

basis are analyzed. The author concluded that the current state of the youth labor market is the most problematic part of the general labor market, since the level of youth unemployment in Ukraine has only been increasing in recent years, which contributes to the outflow of young specialists abroad, where they see better earnings, professional growth or opportunities in general.

Key words: labor legislation, right to work, legal regulation, employee, youth, young scientist, employment, labor market, professional experience.

Постановка проблеми. На сьогодні особливої актуальності набувають питання, що стосуються реалізації права на працю, працевлаштування та зайнятості молоді, так як в умовах розвитку євроінтеграційних процесів та отриманням Україною статусу кандидата до вступу в члени Європейського Союзу, найбільший акцент зосереджений на захисті прав людини та забезпеченні їх реалізації на рівні європейських стандартів. Інтеграційні процеси сприяли розвитку всіх сфер суспільного життя, вони охопили суспільне виробництво, культуру, освітню та наукову сферу, ставши визначальними факторами формування способу й якості життя людини. Втім незважаючи на задекларовані державою законодавчі норми щодо гарантування державою забезпечення робочих місць для працездатної молоді, економічні передумови не сприяють повноті реалізації її трудового потенціалу, а розбалансованість між попитом на робочу силу та її пропозицією посилюють напругу на ринку праці та в суспільстві. Водночас найбільш працездатною категорією працівників у кожній державі є саме молодь та її нестримне бажання до професійного та кар'єрного зростання. Відтак питання працевлаштування наукових працівників та залучення їх потенціалу має велике значення для економічного та соціального розвитку держави. І в цьому важливу роль відіграє гарантування державою здійснення права на працю молодих науковців та закріплення їх прав на гідні умови праці в чинному законодавстві України.

Стан опрацювання. Теоретичні та практичні аспекти працевлаштування молоді досліджувалися в Україні такими вченими, як Н. Гетьманцева, М. Іншин, О. Конопельцева, С. Лукаш, О. Нестерович, О. Процевський, В. Хаустова, О. Ярошенко та ін.

Мета статті дослідження стану працевлаштування молодих науковців, виявлення основних проблем та перспектив щодо можливостей їх професійного зростання, конкурентоспроможності на ринку праці.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні існує багато визначень поняттю «праця», але всіх їх об'єднує кінцевий результат цього процесу, в будь-якому випадку – це матеріальне благо. У вузькому значенні це діяльність людини, що спрямована на досягнення певного результату, яка характеризується такими ознаками: 1) це доцільна й цілеспрямована діяльність людей, 2) сутність її полягає в усвідомленні трудової діяльності, яка здійснюється заради одержання корисного результату, 3) це процес суспільної взаємодії між людьми. У широкому це первинно необхідна, суспільно корисна, інноваційна, доцільна, цілеспрямована, особиста, вольова, оціночна діяльність, пов'язана з реалізацією унікальних властивостей людини – фізичних та розумових здібностей – шляхом її творчого й фізичного самоствердження, свідомої та цілеспрямованої зміни навколишнього середовища з метою створення (нових) матеріальних і духовних цінностей та задоволення на цій основі потреб і інтересів людини, суспільства, держави і така, що породжує особливий вид суспільних відносин і потребує у зв'язку із цим правового регулювання [1, с. 65]. Кожен громадянин для реалізації своєї трудової функції має бути забезпечений правом на працю і цей процес повинен бути нормативно врегульований задля забезпечення захисту своїх трудових прав.

Зміст права на працю впливає з положень Конституції України і повною мірою узгоджується з міжнародними актами хоча вони й мають рекомендаційний характер, де право на працю не пов'язується з отриманням гарантованої роботи, але закріплюється право на надання кожному можливості заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується.

Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1948 році статтею 23 передбачає, право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці, на захист від безробіття [2]. У свою чергу у ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливостей заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає, або на яку вільно погоджується [3]. Таке ж саме право закріплене й в Основному Законі України, відповідно до ч. 1 ст. 43 якого кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Проголошення даною

нормою права на працю як свободи вибору професії та роду трудової діяльності покладає одночасно на державу й зобов'язання стосовно створення відповідних умов для його забезпечення [4].

Отже, право на працю передбачає право на забезпечення можливості вибрати вид занять, рід діяльності, професію. Поряд із цим підкреслюється й необхідність сприяння пошуку роботи, створення умов для підвищення рівня зайнятості, саме держава має створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми для працевлаштування та забезпечення робочими місцями найбільш потребууючу категорію працівників відповідно до суспільних потреб.

Наведені визначення права на працю, закріплені в міжнародно-правових документах та в Конституції України не дають чіткої відповіді на питання про механізм забезпечення та гарантування цього права. Відтак залишається питання: чи повинна держава забезпечити кожного конкретного громадянина робочим місцем, чи створити умови, які максимально сприятимуть працевлаштуванню? Тому вважаємо за необхідне розглянути визначення поняття «право на працю». Так, Н. Гетьманцева визначає його як право кожного громадянина вимагати в державі створення правових механізмів, які гарантують можливість кожному громадянину вибір місця роботи, виду діяльності й роду занять та створюють умови і фактори, спрямовані на реалізацію права на працю, самовираження людини в процесі трудової діяльності та її захист [1, с. 27]. У свою чергу О. Процевський наголошує, що головний обов'язок держави – юридично гарантувати реалізацію закріпленого Конституцією України права на працю, яке має комплексний характер та включає економічну й соціальну складові [5, с. 55]. Разом з тим О. Конопельцева трактує право на працю як невід'ємне право людини, де держава відповідальна за його реалізацію. Саме тому, на думку вченої, це право перебуває в центрі уваги науки трудового права, як одне з найважливіших соціально-економічних прав, оскільки з правом на працю пов'язані й усі інші права й обов'язки працівника [6, с. 76].

Виходячи з вищевказаного можна дійти висновку, що право на працю – це не гарантування державою працевлаштування конкретного громадянина, а створення рівних можливостей щодо реалізації цього права. Так, у Кодексі законів про працю України забезпечення права на працю і працевлаштування відповідно до професійної підготовки й освіти гарантується статтями 2 і 5¹. Так, за ст. 2 КЗпП України право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці й підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб. Крім визначення самого права на працю, КЗпП України в статті 5¹ закріплює гарантії забезпечення права на працю, що включає вільний вибір виду діяльності, безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [7].

Питання працевлаштування й зайнятості осіб завжди знаходилось у центрі міжнародно-правового регулювання праці. Зокрема, Україною були ратифіковані Конвенції МОП № 2 про безробіття 1919 року та № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 року, які стали частиною її національного законодавства. Міжнародні трудові норми мають вагомим практичне значення для регулювання трудових відносин, тому що являють собою загальнолюдські цінності та стають предметом практичного використання багатьма країнами як визнаний у цивілізованому світі взірць.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає правові, економічні та організаційні заходи реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття та встановлює заходи щодо сприяння зайнятості населення, а саме: 1) професійна орієнтація та професійне навчання; 2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних; 3) створення умов для самозайнятості населення та під-

тримка підприємницької ініціативи; 4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається; 5) сприяння зайнятості інвалідів; 6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру [8].

Працевлаштування окремих категорій працівників, особливо тих, які об'єктивно менш конкурентоспроможні, а отже такі, які потребують особливого захисту з боку держави є молодь. Справедливим буде зазначити, що саме молоді спеціалісти – це одна із груп ризику, адже на практиці її представники чи не найчастіше зіштовхуються із труднощами в процесі пошуку роботи, а тому нерідко поповнюють число безробітних, вимушено працюють не за здобутою спеціальністю, виконуючи легку низько кваліфіковану працю, або обирають шлях трудових мігрантів, що ще більш посилює притаманний наразі відтік за межі країни.

Для сприяння працевлаштуванню молоді, зокрема молодих науковців Верховною Радою України було прийнято низку як загальних законів, так і спеціальних, серед яких слід виділити «Про зайнятість населення», «Про основні засади молодіжної політики», «Про наукову і науково-технічну діяльність», який регламентує зайнятість наукових та науково-педагогічних працівників. Так, згідно із Законом України «Про зайнятість населення» молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, у тому числі незалежно від місця першого працевлаштування [8].

Після закінчення навчання випускники навчальних закладів, виходячи на ринок праці, стикаються з проблемою працевлаштування. Молодь є менш конкурентною на ринку праці, тому потребує додаткового захисту під час свого професійного становлення. Загальними проблемами, з якими стикається молодь у період свого трудового старту, є пошук першого робочого місця та успішний початок трудової діяльності.

Чинне законодавство України передбачає широкі правові гарантії щодо підтримки молоді. Проте, як показує практика, не завжди вони реалізуються в повному обсязі. У нормативно-правових актах наразі відсутні регіональні програми працевлаштування студентів у вільний від навчання час, гарантії захисту молодих працівників від дискримінації за віковою ознакою, законодавчо не врегульовано розмір оплати праці молоді.

Одним із заходів заохочення молоді до офіційного працевлаштування та стимулювання роботодавців до прийняття на роботу молоді є надання дотацій. За результатами соціологічного дослідження дотаційні виплати роботодавцям визначено одним із дієвих заходів стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць. Проте метод надання дотацій потребує значних фінансових витрат, і на практиці його ефективність не було доведено. Законом України «Про зайнятість населення» було встановлено механізм компенсації єдиного соціального внеску для роботодавців, які приймають на роботу осіб на нові робочі місця. Проте цей механізм недостатньо заохочує роботодавців створювати нові робочі місця й брати на них недосвідчені молоді кадри. Тому, враховуючи досвід зарубіжних країн, є доцільним запровадження нового методу сприяння працевлаштуванню молоді на перше робоче місце шляхом надання підприємствам субсидій на оплату праці працевлаштованій молоді в розмірі 50 % витрат на заробітну плату молодого працівника. На основі цього заходу підприємство має можливість заохочувати молодих працівників до ефективної праці, при цьому витрати на оплату праці молоді поділяються на дві частини, одну з яких фінансуватиме держава. Це значно знизить фінансові витрати роботодавців на оплату праці молоді, що дозволить підвищувати розмір заробітної плати молодим працівникам, стимулювати підприємства брати на роботу молодь. Для ефективності комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді в Україні на всіх рівнях необхідним є формування такої системи нормативно-правового забезпечення, яка б законодавчо гарантувала продуктивну зайнятість молоді, її якісне навчання та працевлаштування [9, с. 25].

Згідно із Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність» молодий учений – це вчений віком до 35 років, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, або вчений віком до 40 років, який має науковий ступінь доктора наук або навчається в докторантурі [10].

Що стосується питання працевлаштування молодих науковців, то тут питання напряму залежить від стану розвитку науково-дослідної інфраструктури, і як наслідок неможливістю забезпечення науковців робочими місцями, що пов'язана з фінансуванням наукової сфери. Трудова діяльність наукових працівників має свої особливості, що суттєво відрізняє їх від інших категорій працівників (праця наукових працівників, пов'язана із процесом наукового, творчого мислення, результатом якого є проведення науково-дослідницької роботи відповідно до встановлених наукових планів, і для реалізації ними права на працю необхідно бути професіоналом [11, с. 28]. Також не менш важливим є наявність професійного досвіду у науковців.

Розглядаючи трудові відносини із науковими установами, слід зазначити, що не кожна фізична особа може вступити у трудові правовідносини як науковий працівник, зокрема такі відносини виникають за наявності певних підстав, умов яких обов'язково мають бути виконані. Так, Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність» встановлено, що прийняття на роботу наукових працівників здійснюється на конкурсних засадах, крім випадків, передбачених законодавством України. На наш погляд, законодавцю варто в наведеній правовій нормі зазначити, в яких саме випадках наукові працівники приймаються на роботу не на конкурсних засадах. Окрім того, важливим на ринку праці є збільшення можливостей для працевлаштування молодих учених та просування їх по службі, забезпечення захисту прав молодих науковців нарівні з іншими вченими, захисту у випадку звільнення з ініціативи роботодавця. Реалізація права на працю проявляється у формі використання особою свого права на працю через укладення трудового договору. [10].

Сьогодні такий добір кадрів отримав достатньо широке застосування у сферах, де потрібно підібрати найбільш кваліфікованих працівників, однією з яких є наукова, оскільки прийняття на роботу за конкурсом на певні посади може забезпечити значне поліпшення діяльності організації, підвищення конкурентоспроможності, а також раціональне використання й професійне зростання працівників, їх відповідальність за якісне та своєчасне виконання трудової функції, як однієї з обов'язкових умов трудового договору. Проте незважаючи на те, що конкурс стає дедалі поширенішим під час прийняття на роботу, КЗпП України не розкриває зміст конкурсу, не вказує на умови та порядок його проведення, що має негативний характер, оскільки для забезпечення належного регулювання суспільних відносин у сфері праці, реалізації та захисту прав, свобод та законних інтересів громадян законодавець має наводити правильні, чіткі визначення категоріям, якими він оперує в нормативно-правових актах, та, які адекватно відображали б їх особливості. Це є суттєвою прогалиною, адже кодифікований акт, який установлює юридичний фундамент правового регулювання трудових відносин має визначити основні правила впорядкування останніх. Основні правила проведення такого конкурсу затверджуються положенням установи, яка здійснює підбір кадрів, воно розроблене на основі типового положення затвердженого Кабінетом Міністрів України. Таким положенням можуть установлюватися певні вимоги до кандидата на наукову посаду, наприклад наявність певного досвіду, або переліку публікацій, що може становити певні складові для молодого вченого при працевлаштуванні.

На сьогодні система працевлаштування молоді взагалі має суттєві недоліки. Законодавством передбачено певну кількість гарантій для молоді, які прагнуть працювати, проте вони часто стикаються з відсутністю зацікавленості роботодавців забезпечувати роботою молодь, особливо недостатньо освічену та без досвіду роботи. З іншого боку, молода людина, не знайшовши роботу за фахом, починає шукати інші шляхи заробітку, тим самим втрачаючи свою кваліфікацію та навички, здобуті під час навчання. Як результат, частина молоді втрачає бажання офіційно працювати взагалі, що сприяє посиленню тіньового сектору економіки, корупції та кризи. Зважаючи на те, що умови на ринку праці на цей час продиктовані жорсткими вимогами ринкової економіки, яка зазвичай прихильна до фахівців із досвідом роботи, молодим працівникам дуже важко одержати роботу.

Висновки. Підсумовуючи викладене було зроблено наступні висновки. Так, особливості правового регулювання трудових відносин з науковими працівниками варто розглядати лише у зв'язку з теоретичними засадами й загальними правилами єдності й диференціації такого регулювання. Основним нормативно-правовим актом, який регламентує трудові відносини з науковими працівниками є Кодекс законів про працю України, втім його норми, які містять лише загальні положення, не враховують характеру відносин з науковими працівниками. В умовах соціально-економічного розвитку та глобалізації світового економічного простору розвиток трудового потенціалу молоді неможливий без ефективного державного регулювання, що буде комплексно й

своєчасно вирішувати проблеми зайнятості молоді, а також налагодить стійкі двосторонні зв'язки між суб'єктами регулювання. Пріоритетного значення для України набуває формування комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді, що забезпечить професійне самовизначення та її розвиток, реалізацію трудового потенціалу, підвищення мотивації до високопродуктивної праці. Специфіка працевлаштування молоді, як об'єкта державного регулювання, зумовлено особливостями молодшої робочої сили, зокрема відсутністю досвіду роботи та професійною незрілістю. Головною причиною низької зайнятості молоді в Україні є випереджальні темпи зростання пропозиції робочої сили з порівняно низькою кількістю створених нових робочих місць, що призводить до поглиблення дисбалансу, що існує, та, як наслідок, виштовхування надлишку робочої сили за межі національного ринку праці, створюючи в майбутньому потенційну загрозу економічній безпеці держави. Важливого значення набуває забезпечення якісного державного нагляду за підтриманням механізму працевлаштування молоді в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гетьманцева Н.Д. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 60–65.
2. Загальна декларація прав людини: міжнар. документ Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?code>.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19.10.1973. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
4. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
5. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
6. Конопельцева О.О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. *Право і суспільство*. 2016. № 6. Ч. 2. С. 74–81.
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/322-08>.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
9. Гетьманцева Н.Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Київ, 2015. 40 с.
10. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.
11. Вапнярчук Б.В. Особливості правового регулювання трудової діяльності наукових працівників в Україні: сучасний стан. *The Scientific Heritage*. 2022. № 97. С. 25–29. URL: <http://www.scientific-heritage.com/wp-content/uploads/2022/09/The-scientific-heritage-No-97-97-2022.pdf>.
12. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#n356>.