

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.04.30>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Стадніченко С.В.,*адвокат, здобувач Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*<https://orcid.org/0000-0003-0352-4021>

Стадніченко С.В. Особливості правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів.

У статті проаналізовано основні теоретичні підходи до вивчення явища працевлаштування у цілому та окремої категорії працівників – молоді. Досліджено нормативно-правову базу щодо регулювання відносин з працевлаштування. Розкрито позитивні характеристики чинних правових норм, здебільшого створених на основі міжнародно-правових стандартів, передусім, прийнятих МОП. Виділення в КЗпП окрему главу XIII «Праця молоді» – ще раз демонструє те, що неповнолітні, молоді спеціалісти та інші категорії, які охоплюються даною віковою межею, визначаються як такі, які вимагають особливих, сприятливих умов для трудової діяльності, зокрема на етапі її початку – працевлаштуванні. У статті проаналізовано поняття «молодий спеціаліст» та «молодий працівник», розкрито їх трактування у таких нормативно-правових актах, як КЗпП України, Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про основні засади молодіжної політики». Наголошено на невідповідності основоположних понять, на колізіях законодавства. Із даного дослідження автор робить висновок, про те, що поняття «молодий спеціаліст», «молодий працівник» та «працевдатна молодь», хоча й близькі за змістом, але не тотожні. У спеціальній літературі також вживається та розкривається ще одна суміжна категорія – молодий робітник, висловлюється пропозиція закріпити термін на законодавчому рівні в якості «випускника професійно-технічних навчальних закладів (незалежно від форми власності), якому присвоєно кваліфікацію кваліфікованого робітника, потреба в яких була заявлена підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності або фізичною особою, і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу».

У статті зазначається важлива роль центрів зайнятості в процесі працевлаштування молоді. За їх участі молоді люди можуть отримувати безоплатні інформаційні та консультаційні послуги професійного спрямування за для спрощення вибору майбутньої сфери діяльності, професії, місця роботи. Крім цього, серед соціальних послуг

центрами зайнятості забезпечується можливість безробітним проходити професійну підготовку та перепідготовку, якщо виникає у тому потреба.

На думку науковців, які займались дослідженням шляхів покращення становища молодих спеціалістів та молоді, в цілому, на ринку праці, основними напрямками їх вирішення можуть стати: відповідність державного замовлення на підготовку спеціалістів у відповідності із реальним станом попиту на робочу силу, надання податкових кредитів підприємствам за кожне нове створене робоче місце, збільшення фінансування заходів щодо надання ефективної підтримки пошуку робочих місць безробітними, надання податкових пільг для підприємств з високою часткою зайнятого сільського населення, стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу

Ключові слова: правове регулювання, працевлаштування, законодавство України, молоді спеціалісти.

Stadnichenko S.V. Peculiarities of legal regulation of employment of young specialists.

The article analyzes the main theoretical approaches to the study of the phenomenon of employment in general and a separate category of workers - youth. The legal framework for regulating employment relations has been studied. The positive characteristics of current legal norms, mostly created on the basis of international legal standards, primarily those adopted by the ILO, are revealed. The allocation of a separate chapter XIII «Youth work» in the Labor Code of Labor and Employment once again demonstrates that minors, young specialists and other categories covered by this age limit are defined as those that require special, favorable conditions for labor activity, in particular at the stage of its initiation – employment. The article analyzes the concepts of «young specialist» and «young worker», reveals their interpretation in such normative and legal acts as the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine «On Employment of the Population», the Law of Ukraine «On Basic Principles of Youth Policy». Emphasis is placed on the inconsistency of fundamental concepts, on conflicts of legislation. From this study, the author concludes that the concepts of «young specialist»,

«young worker» and «able-to-work youth», although close in meaning, are not identical. In the special literature, another related category is also used and disclosed - a young worker, a proposal is made to establish the term at the legislative level as «a graduate of vocational and technical educational institutions (regardless of the form of ownership), who has been assigned the qualification of a skilled worker, the need for which has been declared by enterprises, institutions, organizations, regardless of the form of ownership, or an individual, and who are employed on the basis of referral to work.»

The article notes the important role of employment centers in the process of youth employment. With their participation, young people can receive free information and consulting services in professional direction to simplify the choice of the future field of activity, profession, place of work. In addition, among social services, employment centers provide the opportunity for the unemployed to undergo professional training and retraining, if the need arises.

Key words: legal regulation, employment, legislation of Ukraine, young specialists.

Сучасний стан економіки країни та високий рівень безробіття, який був притаманний Україні завжди, вимагають детальних досліджень працевлаштування окремих категорій населення, особливо тих, які об'єктивно менш конкурентоспроможні, вразливі, а отже такі, які потребують особливої уваги з боку законодавця [1, с. 63]. Однією із таких категорій, без сумніву, є молодь, зокрема – молоді спеціалісти.

Молоді спеціалісти, як слушно називається у спеціальній літературі, виступають значним трудовим потенціалом, тими людьми, які здатні вплинути на економічний розвиток держави, проте для цього необхідною є підтримка держави, забезпечення гарантованої реалізації прав, які для них регламентовані, зокрема у сфері праці.

Враховуючи досить молодий вік України як незалежної держави, для сучасного національного законодавства притаманне існування актів, прийнятих ще за радянської доби, які досі не втратили чинності. Інша частина правових норм, здебільшого, була створена на основі міжнародно-правових стандартів, передусім, прийнятих МОП, що, без сумніву, позитивно позначається на їх якості [2, с. 63]. Крім цього, виділення в окрему главу в КЗпП главу XIII «Праця молоді» – ще раз демонструє нам те, що неповнолітні, молоді спеціалісти та інші категорії, які охоплюються даною віковою межею, визначаються як такі, які вимагають особливих, сприятливих умов для трудової діяльності, зокрема на етапі її початку – працевлаштуванні. Справедливим буде зазначити, що саме молоді спеціалісти – 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 інтелектуального потенціалу країни.

За для з'ясування соціальних показників, які передбачають необхідність формування особливого правового статусу досліджуваної категорії працівників, доцільним, перш за все, вбачається визначитись із понятійно-категоріальним апаратом, розкривши термін «молодий спеціаліст».

Зі змісту ст. 197 КЗпП України видається, що під молодими спеціалістами законодавець розуміє «випускників закладів освіти державної форми власності, 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» [2]. Враховуючи існування окрім закладів освіти державної форми власності, великої кількості тих, які належать до інших форм, вважаємо не досить вдалим вказівка на саме державні заклади освіти у цьому визначенні, адже по суті тим самим обмежується права осіб, які навчалися у інших.

Проте, що цікаво, працевдатною молоддю в акті пропонується називати громадян України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової служби [2]. Таким чином, по суті, основною відмінністю між зазначеними двома категоріями, з огляду на позицію законодавця, є факт наявності чи відсутності державного замовлення на їх працевлаштування, що, на нашу думку, є досить поверхневим твердженням. Крім цього, запропоноване визначення дає підстави припустити, що особи без будь-якої освіти (які також гіпотетично можуть існувати) працевдатною молоддю вважатись не можуть, навіть за наявності усіх інших представлених у визначенні характеристик. Враховуючи це, очевидним стає те, що законодавець підійшов до розкриття змісту поняття однобоко, без врахування всіх можливих аспектів явища молодіжної праці. До речі, дане визначення враховуючи більш широкий зміст поняття, ніж представлений у КЗпП виявляється не узгодженим із представленим у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», де працевдатними особами працевдатного абстрактно називають тих, які проживають на території України, досягли шістнадцятирічного віку за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності. Хочемо звернути увагу, що про освіту тут не йдеться взагалі.

У свою чергу, зі змісту ст. 22 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» випливає, що молодими спеціалістами є «випускники закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти державної та комунальної форм власності, потреба в яких була визначена державним замовленням» [3], що вже у місці кола форм власності закладів освіти – ширше за змістом.

З огляду на це, досить слушною, на нашу думку, видається пропозиція О.О. Коваленко, яка, досліджуючи у своїй дисертації працю молоді, говорить про те, статус молодих спеціалістів слід поширювати на випускників вищих навчальних закладів (незалежно від форми власності), які отримали кваліфікацію фахівця з вищою освітою незалежно від освітньо-кваліфікаційного рівня, потреба в яких була заявлена підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності або фізичною особою, підставою для працевлаштування яких було направлення на роботу [4, с. 5].

Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI [5] терміном «молодий спеціаліст» не оперує, натомість, у ст. 1 закріплюється поняття молодого працівника під яким пропонується розуміти «громадянина України віком до 35 років, випускника закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням закладу освіти 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, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування». На нашу думку, вживати категорію «громадянин» в контексті трудових відносин дещо обмежено, враховуючи поширення національного режиму у цій сфері у тому числі на іноземці та осіб без громадянства, тобто прирівнювання їх у правах до громадян, а тому – пропонуємо внести відповідні зміни у цій частині, замінивши даний термін на «особа», що включатиме значно ширше коло працівників, незалежно від приналежності чи ні до громадянства України.

Із цього слід дійти висновків, що поняття «молодий спеціаліст», «молодий працівник» та «працевдатна молодь», хоча й близькі за змістом, але не тотожні.

У спеціальній літературі також вживається та розкривається ще одна суміжна категорія – молодий робітник, висловлюється пропозиція закріпити термін на законодавчому рівні в якості «випускника професійно-технічних навчальних закладів (незалежно від форми власності), якому

присвоєно кваліфікацію кваліфікованого робітника, потреба в яких була заявлена підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності або фізичною особою, і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу» [4, с. 64]. На нашу думку, окремо закріплювати даний термін на нормативно-правовому рівні не має потреби, адже, у трудовому законодавстві вживається більш широкий за змістом – «працівник», який включає в себе представників різного роду занять, професій, сфер діяльності тощо, зокрема і представників робітничих спеціальностей, яких позначають терміном «робітник». Така зайва деталізація не доцільна, адже внесе додаткову плутанину, підґрунтя для подальших дискусій, хибне уявлення про те, що правові статуси робітника та працівника – різні у сфері трудових відносин, що, вочевидь, не сприятиме ефективному правозастосуванню.

У свою чергу, Великий енциклопедичний юридичний словник закріплює термін «молодий працівник», називаючи таким фізичну особу, віком від 15 до 28 років, яка працює на основі трудового договору (контракту) на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, якою використовується наймана праця [6, с. 482]. Дане визначення ґрунтується на положеннях ст. 197 Кодексу законів про працю України, у якій під працевдатною молоддю розуміються громадяни України з 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання [...], для яких передбачається спеціальна гарантія у вигляді надання першого робочого місця на строк не менше двох років [2], що, на нашу думку, суперечить положенням інших нормативних актів, однакових за юридичною силою, створюючи колізію.

Отже, як зазначалось нами раніше, враховуючи встановлення вікового діапазону 14-35 років за нині чинний Законом України «Про основні засади молодіжної політики», для молоді та молодих осіб (що є синонімами) [3], необхідним вбачається узгодження між собою окреслених двох актів, а саме у місці підняття верхньої вікової межі для молодих працівників до 35 років.

Даного підходу необхідно дотримуватись і при визначенні терміну «молодий спеціаліст», в якому законодавець вікові межі чомусь не окреслює. Притримуючись логіки, у цьому сенсі, молодим спеціалістом також може вважатись особа віком до 35 років. У цей же час, конкретну нижчу межу встановити важко, адже вік закінчення навчання та здобуття освіти може диференціюватись, зокрема враховуючи такі неординарні обставини, як закінчення навчання екстерном найбільш обдарованими дітьми, які, як відомо, також мають місце на практиці.

Заслужують на увагу міркування, висвітлені у роботі А.М. Клочко та К.М. Олійник, що особливість трудово-правового статусу такої соціальної

групи, як молоді спеціалісти, зумовлена притаманності для них двох груп характеристик: 1) наявність певних соціальних переваг, наприклад, мобільність; здебільшого – володіння принаймні однією іноземною мовою; навиків застосування в роботі новітніх технологій тощо; 2) поширеність ідентичних соціальних проблем: необхідність визначитись із майбутнім вектором трудової діяльності; відсутність попереднього досвіду роботи, що може стати перепорою для працевлаштування; важкість поєднувати навчання із трудовою діяльністю тощо [1, с. 64].

Зважаючи на увагу існування у чинному КЗпП окремої глави «Праця молоді», більшість із статей, представлених у ній торкаються окремих аспектів праці саме неповнолітніх працівників, у той час як молодь в цілому та молоді спеціалісти, зокрема згадуються лише серед категорії осіб, які мають право на сприяння працевлаштуванню за рахунок квоти, передбаченої Законом України «Про зайнятість населення» (ст. 196) та на надання першого робочого місця за державним замовленням (ст. 197). На нашу думку, у перспективному законодавстві доцільно було б закріпити окремі статті, присвячені встановленню деталізованих гарантій і для досліджуваної категорії працівників.

Взагалі, аналіз положень чинного КЗпП дає можливість дійти висновків про те, що «молоді спеціалісти» як особлива категорія працівників згадується лише в кількох статтях, лише одна із яких напряму зв'язана із працевлаштуванням. Так, згідно зі ст. 26 акту серед інших для молодих спеціалістів не може встановлюватись випробувальний термін при прийнятті на роботу [2]. Інші ж присвячені наступним аспектам їх праці та пов'язаних із трудовими відносинами (ст. 232 – безпосередній розгляд в місцевих загальних судах спорів про відмову у прийнятті на роботу осіб із числа молодих спеціалістів за направленням; ст. 252-6. – формування колективу бригади та деяких інших).

Окремо необхідно зупинитись на вже згаданій ст. 197 КЗпП, присвяченій наданню першого робочого місця працездатній молоді (особам, віком від 15 до 28 років після закінчення навчання) на період не менше двох років. На нашу думку, відсутність законодавчо закріпленого поняття першого робочого місця ні в кодексі, ні в будь-якому іншому спеціальному законі на сьогодні слід вважати прогалиною (у той час, як, наприклад «нове робоче місце» у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» розкривається). Справедливо буде зазначити, що дане поняття надавалось в Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (який на сьогодні втратив чинність із прийняттям Закону України «Про основні засади молодіжної політики», в якому під першим робочим місцем

пропонувалось розуміти «місце роботи молодих громадян після закінчення або припинення навчання в будь-якому навчальному закладі, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення з дійсної строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби».

Незважаючи на те, що в Законі України «Про зайнятість населення» не вживається термін «молодий спеціаліст», зі змісту його положень, присвячених праці молоді, можна припустити, що здебільшого вони закріплюють гарантії саме для даного кола працівників, адже торкаються інтересів випускників закладів освіти.

Так, згідно зі ст. 14 Закону, до категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню належить молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах освіти різного рівня акредитації, звільнилася з військової (альтернативної (невійськової)) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу [5]. Такі гарантії виражаються в встановленні квоти 5% підприємствами, установами, організаціями з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб, яка самостійно розраховується роботодавцями. Крім цього, роботодавцям надається право самостійного звернення до центрів зайнятості за сприянням у працевлаштуванні категорій працівників із числа тих, на яких розповсюджується описана трудова пільга, та обов'язок щорічно звітувати про такі заходи, згідно з Порядком надання роботодавцями Державній службі зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, затвердженим Наказом Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 р. № 271 [7].

В цілому центрам зайнятості належить важлива роль в процесі працевлаштування молоді. За їх участі молоді люди можуть отримувати безоплатні інформаційні та консультаційні послуги професійного спрямування за для спрощення вибору майбутньої сфери діяльності, професії, місця роботи. Крім цього, серед соціальних послуг центрами зайнятості забезпечується можливість безробітним проходити професійну підготовку та перепідготовку, якщо виникає у тому потреба.

Отже, центрами зайнятості надаються такі види допомоги, як: сприяння в працевлаштуванні, консультування та надання інформаційних послуг про ринок праці, психологічної підтримки, а також – надання матеріальної допомоги. З-поміж усього числа осіб, які стають на облік та отримують підтримку молодь становить досить високий процент [8, с. 195].

Тобто, доцільно узагальнити, що центром зайнятості населення реалізується одне із головних

напрямів державної молодіжної політики – профорієнтація, працевлаштування та зайнятість молоді [8, с. 195].

У ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» до заходів щодо сприяння зайнятості серед широкого кола інших включається «сприяння наданні молоді першого робочого місця 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» [7].

В законі також вказується про розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді (ст. 29), що повинно знаходити виявлення у наданні права «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» [5].

Не можна залишити без уваги також спеціальний акт, присвячений працевлаштуванню випускників вищих медичних (фармацевтичних) закладів освіти – Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.12.1997 року № 367 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників державних вищих медичних (фармацевтичних) закладів освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» [9], який досі чинний.

Розмірковуючи про можливості вдосконалення становища молодих працівників, зокрема молодих спеціалістів, доцільними вбачаються пропозиції, представлені у дисертації О.О. Коваленко щодо встановлення в Законі України про зайнятість серед загального проценту квоти для працевлаштування менш конкурентних на ринку праці громадян окремо – саме для молоді, яку вченою пропонується закріпити на рівні 3% [4, с. 8]. У сучасній редакції Закону, доцільним вбачається доповнити ч. 2 ст. 14 пунктом третім, у якому містилась би описана норма.

Заслуговує на увагу також представлена у спеціальній літературі пропозиція, висвітлена ще у 1992 році – «боротися ... насамперед з причинами неконкурентоспроможності молоді на ринку праці, а не її наслідками» [10, с. Під цим науковцем розуміється введення, наприклад, податкових пільг для роботодавців, особливо тих, які залучають до роботи працівників, які відносяться до числа менш конкурентоздатних, понад квоту. Крім цього, автором Тут же пропонувалося підвищувати кваліфікацію працівників, а не штучно розширяти робочі місця зверталась увага на можливість підвищення кваліфікації для таких категорій населення, забезпечення їх пільгами та позиками, різного

розу заохоченнями, зокрема у сфері самозайнятості [10, с. 40-41].

У Законі України «Про основні засади молодіжної політики» закріплюються особливі гарантії у сфері зайнятості молоді (ст. 22), які полягають у наданні державою працездатній молоді першого робочого місця на строк не менше двох років, який включає в себе також період роботи до призову на службу, якщо такий мав місце. Крім цього, гарантування державою надання роботи за фахом молодим спеціалістам, потреба в яких була визначена державним замовленням [3]. По суті дані норми дублюють положення ст. 197 КЗпП України, проте, в дійсності, проблемою залишається механізм реалізації зазначених гарантій та ступінь відповідності фактичному положенню справ на ринку праці із тими гарантіями, які здобули нормативне вираження.

У спеціальній літературі, присвяченій дослідженням проблем молоді та молодих спеціалістів, які існують на ринку праці, досить вдало, на нашу думку, пропонується поділити їх на дві категорії, від чого залежить і спектр заходів підтримки, які в майбутньому будуть спрямовані на їх подолання.

Так, йдеться про суб'єктивні проблеми – тобто ті, які мають особистісну природу, а отже, пошук шляхів подолання яких необхідно вести самому у собі. Тут в нагоді можуть бути психологічні соціальні послуги. Найважливішою та найбільш значимою для працевлаштування проблемою суб'єктивного характеру є відсутність досвіду, адже, як нами вже неодноразово зазначалося, роботодавцями більш охоче приймаються на роботу фахівці, у яких є принаймні певний практичний досвід роботи. Ще одна із розповсюджених проблем саме молодих спеціалістів – занижені вимоги до оплати праці.

Досить слухними, з огляду на останнє, видаються міркування О. Дяківа: «...роботодавець хоче взяти на роботу молодого спеціаліста, який має певний стаж роботи, володіє певними компетенціями, які формують його компетентнісний підхід до виконання певної роботи. Випускники вищих навчальних закладів (особливо приватних) прагнуть знайти гідну працю і тому мають дещо завищені вимоги до умов та оплати праці, а також надмірну «амбіційність» – зайняти керівну посаду, що ускладнює ситуацію на ринку праці, збільшує кількість безробітних молодих людей» [11, с. 405].

Об'єктивні ж проблеми у сфері працевлаштування молодих спеціалістів, у свою чергу – породжуються певною життєвою ситуацією. Щоправда, між об'єктивними та суб'єктивними проблемами існує тісний зв'язок, вони по суті впливають одні на одних. Так, серед проблем об'єктивного характеру, наприклад, справедливим

буде назвати небажання роботодавців приймати на роботу вчорашніх випускників, відсутність достатньої кількості робочих місць, перенасиченість ринку праці представниками «популярних» професій, якими є бухгалтеря, юристи, економісти, менеджери. Натомість, попит на робітничі спеціальності росте. Багатьма підприємствами, установами, організаціями пропонуються вільні вакансії, але заповнити їх найчастіше ніким. За результатами статистики на даний час існує особлива потреба у верстатниках, токарях, фрезерувальниках, слюсарях, теслях, швачках [8, с. 196]. Описану диспропорцію повинні враховувати як державні, так і недержавні ВНЗ України [12, с. 19].

Тобто, до вибору майбутньої сфери зайнятості сьогодні необхідний більш зважений підхід, обдуманий та відповідальний. Слід володіти інформацією про попит та пропозицію на ринку праці, аналізувати її та враховувати. Це все слугуватиме профілактиці безробіття як в цілому, так і для окремих представників молоді в Україні [8, с. 196].

В літературі слушно пропонується для подолання окресленої проблеми також створення мережі співпраці між зацікавленими сторонами (роботодавцем) і навчальними закладами, зокрема, в питаннях про проходження виробничо-професійної практики [12, с. 19].

Вочевидь, для сфери ринку праці молодих спеціалістів притаманне широке коло проблем, які, по суті, ідентичні із тими, що були висвітлені нами у попередньому підрозділі, присвяченому особливостям правового регулювання праці неповнолітніх працівників.

На думку науковців, які займалися дослідженням шляхів покращення становища молодих спеціалістів та молоді, в цілому, на ринку праці, основними напрямками їх вирішення можуть стати: відповідність державного замовлення на підготовку спеціалістів у відповідності із реальним станом попиту на робочу силу, надання податкових кредитів підприємствам за кожне нове створене робоче місце, збільшення фінансування заходів щодо надання ефективної підтримки пошуку робочих місць безробітними, надання податкових пільг для підприємств з високою часткою зайнятого сільського населення, стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу [8, с. 53-54].

У наукових працях також вдало звертається увага на те, що в Україні сьогодні і в цілому протягом усього періоду незалежності, – досить високий рівень освіти серед молоді. Але проблемою є те, що наявний потенціал не використовується в повній мірі на шляху до покращення економічного становища країни та в цілому на благо нашої держави, що спричинено дуже високим процентом трудової міграції спеціалістів

до країн із вищим рівнем життя, роботою не за спеціальністю – через низьку оплату праці в Україні на тих спеціальностей, представники яких традиційно історично відносились до кола інтелігенції.

Так, наприклад, статистика демонструє нам те, що до Північної Америки на роботу й постійне місце проживання виїхало трохи менше половини від загального числа молодих українців, більшість із яких змінили громадянство, серед яких: програмісти, ІТ-спеціалісти, молоді вчені зі знанням декількох іноземних мов та багато інших із числа інтелектуального фундаменту молоді [8, с. 193].

Фахівці інженерних професій-вихідці із України – широко затребувані сьогодні в Німеччині, де працівникам гарантується висока оплата праці та рівень соціального захисту. До таких категорій зараз належить близько 30% «німецьких» українців [8, с. 193].

Австралія та Аргентина досить активно працевлаштовують молодих українських спеціалістів-представників сектору сільського господарства: агрономів, ветеринарів, зоотехніків, серед числа яких близько п'ятої частини сьогодні – українці [8, с. 193].

Окреслені тенденції – наглядний приклад того, що досліджувана нами сфера потребує нагальних змін, особливої уваги законодавця і те, що існуючих сьогодні гарантій для працевлаштування молоді – явно не достатньо для того, щоб виступити мотивацією працювати на благо своєї країни, або, принаймні, забезпечити для них сприятливі умови для працевлаштування в Україні. В цілому для розв'язання існуючих проблем у сфері працевлаштування молоді необхідні цілеспрямовані, систематизовані та скоординовані дії як держави, так і недержавного сектору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ключко А.М., Олійник К.М. Окремі аспекти правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2014. № 3. С. 63–65.
2. Кодекс законів про працю від 17.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР* Додаток до № 50.
3. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27 квітня 2021 року № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>.
4. Коваленко О.О. Особливості правового регулювання праці молоді: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 Київ, 2006. 19 с.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. *Відомості*

- Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243.
6. Шемшученка Ю.С. Великий енциклопедичний юридичний словник. К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. 992 с.
 7. Порядок надання роботодавцями Державній службі зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню: Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 р. № 271. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0841-13#n13>.
 8. Єсінова Н.І., Рарова І.М. Проблеми працевлаштування молодих спеціалістів. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2014. Вип. 1. С. 190–198.
 9. Про затвердження Порядку працевлаштування випускників державних вищих медичних (фармацевтичних) закладів освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.12.1997 року № 367. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0246-98#Text>.
 10. Бабаскін А. Правове регулювання зайнятості молоді в умовах переходу до ринку. Право України. 1992. № 10. С. 39–41.
 11. Дяків О. Молодь на ринку праці регіону: проблеми та шляхи їх вирішення. Міжнародна науково-практична конференція «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток». Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. К.: КНЕУ, 2012 т. 1. С. 403–411.
 12. Блошук О. Рівень освіти як визначальний фактор працевлаштування молодих фахівців в Україні. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/20833/1/18-20.pdf>.