

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Полтавський національний технічний університет  
імені Юрія Кондратюка

## Наукова робота

на тему: "Напрями активізації студентського самоврядування  
щодо організації працевлаштування молоді"

Виконала:

Кудря Тетяна,

студентка 1 курсу

Полтавського національного

технічного університету

ім. Юрія Кондратюка

Керівник наукової роботи:

к.е.н. Дубовая В.В.

## ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ СТУДЕНТСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	
1.1. Аналіз працевлаштування студентів Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка	5
1.2. Аналіз попиту та пропозиції робочої сили в Україні	8
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ	
2.1. Законодавче регулювання праці молоді в Україні	14
2.2. Участь органів студентського самоврядування в організації працевлаштування молоді	23
ВИСНОВКИ	27
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	28

## ВСТУП

**Актуальність теми.** В умовах ринкової економіки рівень добробуту постає визначальним чинником у забезпеченні переважної частини матеріальних і духовних потреб молоді. Обмеженість спроможності держави безпосередньо розв'язувати значну частину проблем означає перекладання їх тягаря на самих молодих людей.

В Україні близько 11 млн. юнаків і дівчат, із них понад 1,5 млн. – студенти вузів I – IV рівнів акредитації. Певна частина їх не має можливості отримувати безоплатну освіту, підвищувати кваліфікацію або перекваліфіковуватися. Через високий рівень безробіття виникають труднощі з отриманням першого робочого місця. Надзвичайно складною є проблема забезпечення молоді житлом: державні кошти на житло майже не виділяються, а молодь через низькі особисті доходи здебільшого не має змоги його придбати. Держава повинна забезпечити студентську молодь житлом.

Більшість студентів по закінченні 3 – 4 курсу починають замислюватися про роботу, адже багато хто хоче звільнитися від батьківської опіки й залежності від їх грошей. І вони не просто замислюються, а усіма силами намагаються реалізувати себе. Можна сказати, що молоді люди вперше роблять невпевнені кроки у доросле життя і одразу стикаються з першою серйозною перешкодою – неможливістю влаштуватися на пристойну посаду без так необхідного досвіду роботи.

Для людей зрілого віку не є проблемою знайти бажану роботу з гарним заробітком, адже досвід за плечима надає таку можливість. Однак молодим фахівцям вирішити свої фінансові питання складніше, якщо немає заможних батьків, які влаштують своє чадо до солідної організації або просто будуть допомагати матеріально.

Дійсно, беручи до рук газету або зазирнув до Інтернету дуже рідко зустрінеш оголошення про вакансії без досвіду роботи. Наразі це актуальна проблема серед молоді. Виникає замкнуте коло – не влаштуєшся на роботу без

досвіду хоча б один рік, але й отримати цей досвід, власне, ніде. Як вчинити в такій ситуації?

Перш за все, потрібно налаштувати себе на те, що для пошуку такої бажаної вами роботи буде потрібно багато часу і терпіння! Якщо прикласти зусилля можна домогтися багато чого, тому що значна частина роботодавців цінує молодих і перспективних, талановитих і оптимістичних працівників. Кожній особистості потрібно виховувати в собі почуття обов'язку і відповідальності, що найбільш важливо для наймачів. Адже у молодих працівників є величезне бажання піднятися вгору по кар'єрним сходах і вирости професійно. Спочатку потрібно пройти випробувальний термін, потрібно бути готовим і до мінімальної заробітної плати. Проте вже через рік, маючи досвід роботи, ваш шеф зрозуміє на що здатний підлеглий і навряд чи він захоче "втратити" вас.

Ще одна суттєва складність у пошуку роботи – великі вимоги з боку "вчорашніх" студентів! Хотілося б порадити потенційним співробітникам, трохи знизити свої вимоги до посади і зарплати.

**Огляд останніх джерел досліджень і публікацій.** Важливо відзначити, що проблема працевлаштування студентів у наш час вважається № 1. Про це заявила

**Мета дослідження.** Метою наукової роботи є дослідження проблеми працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів.

Об'єктом дослідження даної роботи є сукупність факторів, які впливають на суспільне середовище, в якому знаходиться працездатна студентська молодь та вплив вищого навчального закладу та державних органів влади на працевлаштування студентської молоді.

Предметом наукової роботи є працевлаштування студентської молоді та випускників вищих навчальних закладів.

# РОЗДІЛ 1

## АНАЛІЗ СТУДЕНТСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

### 1.1. Аналіз працевлаштування студентів Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

У цілому студентська молодь – це економічно активне населення віком 15-24 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг.

Згідно з Положенням про студентське самоврядування Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка, яке поширюється на осіб, які навчаються (студентів, аспірантів, докторантів), завданнями студентського самоврядування університету є:

- сприяння працевлаштуванню осіб, які навчаються в університеті;
- сприяння гармонійному розвитку особистості осіб, які навчаються, формування у них навичок майбутнього організатора, керівника [1].

Слід відмітити, що молоді люди починають працювати в підлітковому віці. Результати опитувань показують, що найбільше студентів почало працювати з 13-16 років. Для підтвердження цього факту у Полтавському національному технічному університеті імені Юрія Кондратюка було проведено опитування 110 студентів 1-5 курсів денної форми навчання економічного напрямку, з яких:

- 44 % опитаних студентів ніколи не працювали;
- 30 % опитаних студентів працюють періодично;
- 26 % опитаних студентів працюють постійно (рис. 1).

Більшість студентів знайшли інформацію про роботу від друзів, знайомих та засобів масової інформації.

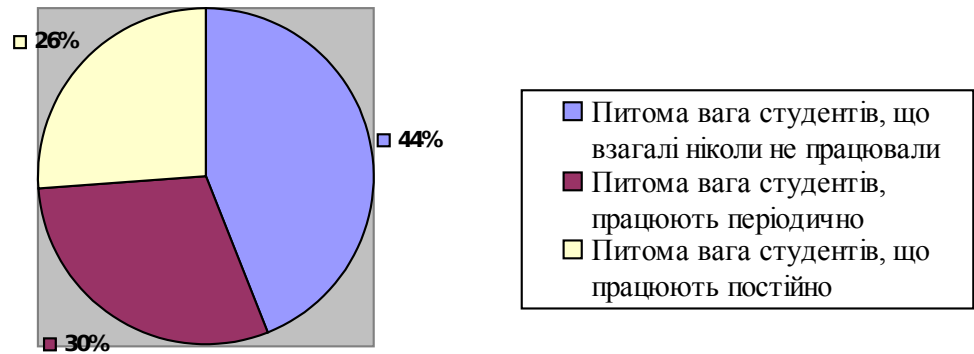


Рис. 1. Структура працюючої та непрацюючої студентської молоді ПолтНТУ ім. Юрія Кондратюка за даними опитування

Тобто, 56 % студентів вперше починають працювати саме під час навчання. За даними опитування найбільше студентської молоді працює: будівниками, офіціантами, продавцями, вантажниками, промоутерами, розповсюджувачами рекламних листівок, консультантами. З них хлопці працюють будівниками, вантажниками, промоутерами, різноробочими, кур'єрами, розповсюджувачами рекламних брошур, а дівчата – офіціантами, касирами, перекладачами, парикмахерами, продавцями-консультантами.

Якщо на першому курсі постійно працюють приблизно 13,8 %, то на п'ятому курсі постійно працюють вже 34 %, і навпаки, якщо на першому курсі ніколи не працювали 81,8 %, то на п'ятому- тільки 28,5 % (рис. 2-3).

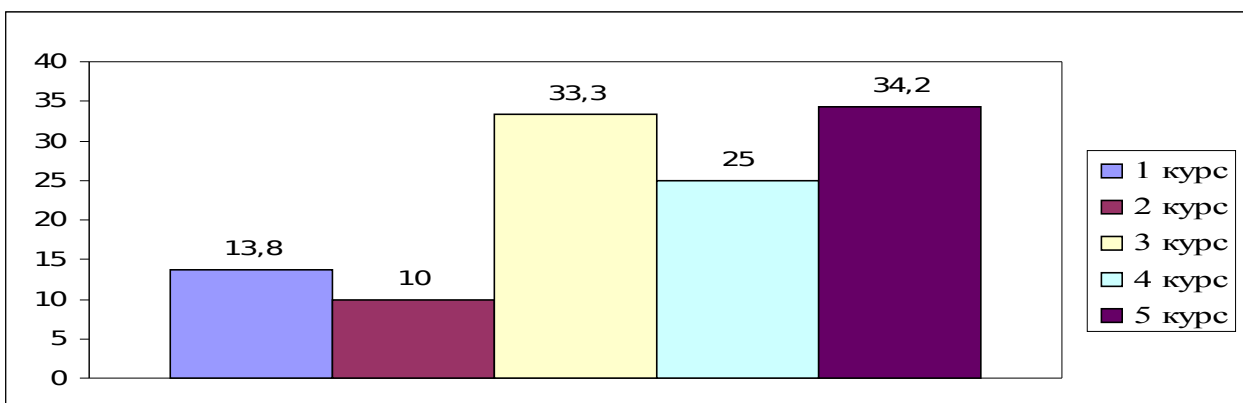


Рис.2. Питома вага студентів 1-5 курсів, що постійно працюють

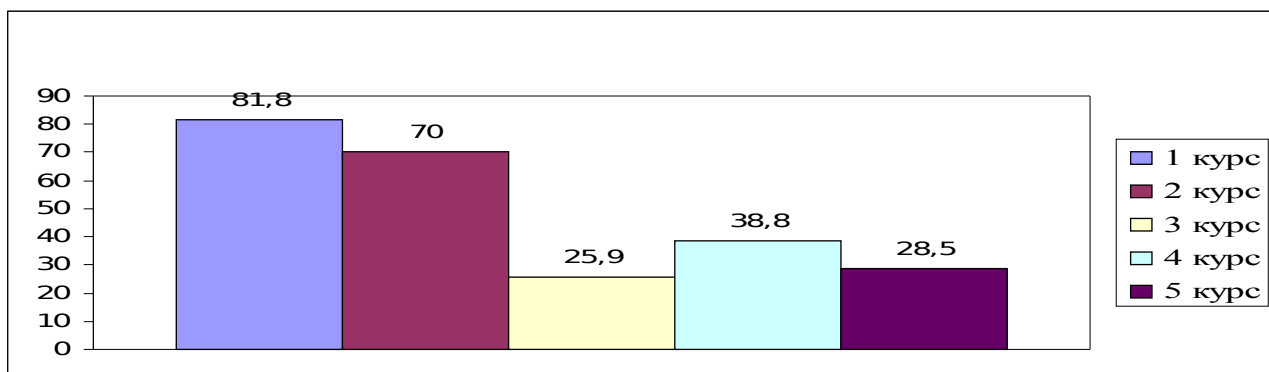


Рис.3. Питома вага студентів 1-5 курсів, що ніколи не працювали

При цьому більшість працюючої молоді не знають досконало трудового законодавства. Так, 83 % від працюючих студентів працюють без оформлення, і лише 17 % - офіційно (рис. 4).

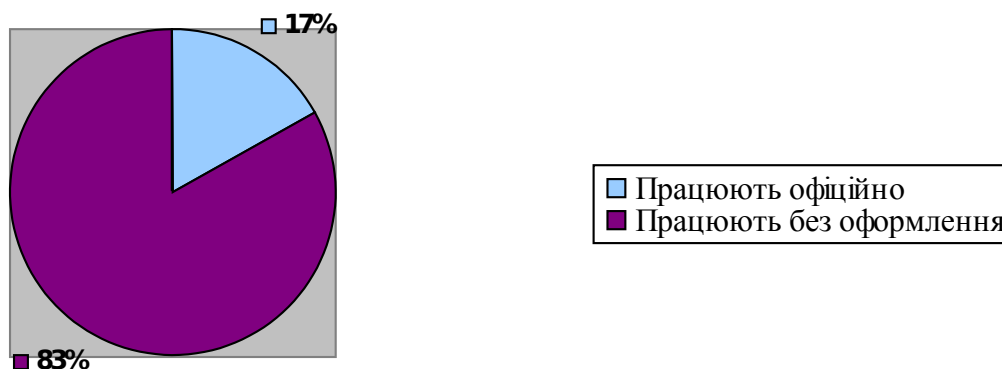


Рис. 4. Питома вага студентів, що працюють офіційно та неофіційно

Із частки студентів, що постійно або періодично працюють, зароблені гроші витрачають на:

задоволення власних потреб - 64 %;

допомагають батькам – 20 %;

витрачають на оплату навчання – 16 %.

Практично усі студенти стверджують, що робота не заважає ні їхньому здоров'ю, ні навчанню, оскільки вони працюють у вільний від навчання час.

## 1.2. Аналіз попиту та пропозиції робочої сили в Україні

За даними Комітету статистики України про динаміку потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2010-2011 роках, найбільша потреба у працівниках спостерігається в промисловості, в тому числі у переробній промисловості (табл. 1). А саме 1856 тис. осіб у промисловості та 1400 тис. осіб у переробній промисловості.

Дещо нижчий попит спостерігається у працівниках торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 1602 тис. осіб. Працівників сільського господарства в році потрібно 146 тис. осіб. Далі така послідовність по спаданню:

будівництво потребує 1191 тис. осіб;

державне управління – 859 тис. осіб;

операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям – 2130 тис. осіб;

діяльність транспорту та зв'язку – 896 тис. осіб;

охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 1161 тис. осіб;

добувна промисловість – 51 тис. осіб;

виробництво та розподілення електроенергії, газу та води – 405 тис. осіб;

інші види економічної діяльності – 470 тис. осіб;

освіта – 263 тис. осіб;

фінансова діяльність – 556 тис. осіб;

діяльність готелів та ресторанів – 266 тис. осіб.

Дані таблиці 1 свідчать про пріоритетні напрямки для підготовки фахівців з вищою освітою, яких фахівців потрібно готувати найбільше у вищих навчальних закладах. А саме: працівників промисловості та переробної промисловості, працівників торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку. Інші фахівці не будуть користуватися попитом на ринку праці.



**Динаміка потреби підприємств України у працівниках за видами економічної діяльності у 2010-2011 роках**

Види економічної діяльності	Потреба у працівниках, тис. осіб	
	2010	2011
Всього	20918	11390
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	371	146
Промисловість - всього	2831	1856
добувна промисловість	51	51
переробна промисловість	2517	1400
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	263	405
Будівництво	1952	1191
Діяльність готелів та ресторанів	203	266
Діяльність транспорту та зв'язку	1550	896
Фінансова діяльність	1173	556
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	3250	2130
Державне управління	3173	859
Освіта	274	263
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1315	1161
Інші види економічної діяльності	1158	470

Аналіз попиту та пропозиції робочої сили у 2011 році показує, що кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості зменшилась з 610,3 тис. осіб у січні 2011 року до 448,3 тис. осіб у серпні 2011 року, а потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад збільшилась з 68,5 тис. осіб у січні 2011 року до 93,2 тис. осіб у серпні 2011 року (табл. 2).

Навантаження на десять вільних робочих місць (вакантну посаду) знизилася з 89 осіб у січні 2011 року до 48 осіб у серпні 2011 року.

Досліджується позитивна динаміка, але незважаючи на це навантаження, на 10 вільних робочих місць залишається досить високим. Це також негативно впливає на можливість працевлаштування студентської молоді та випускників ВНЗ.

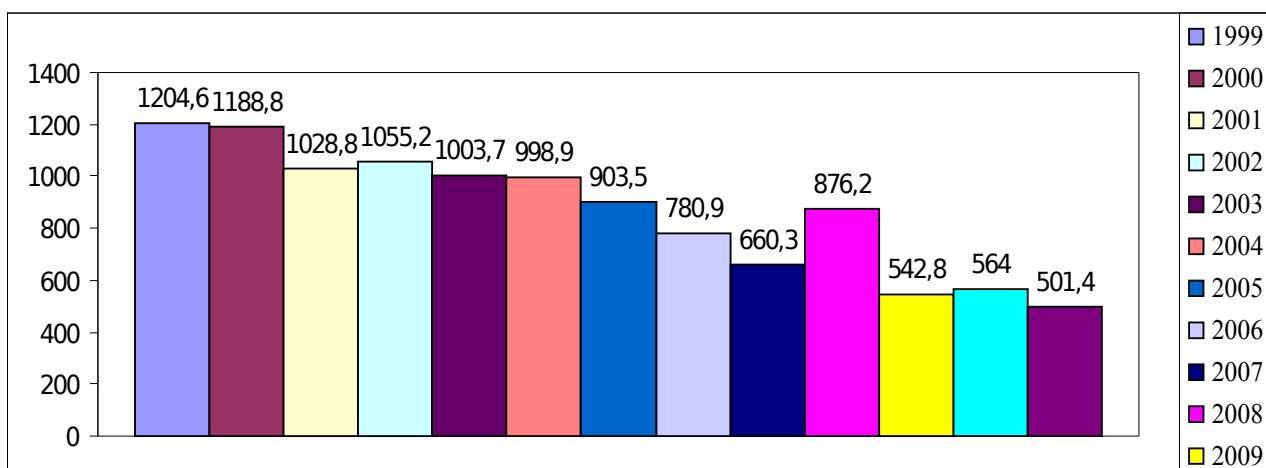
Таблиця 2

**Попит та пропозиція робочої сили в Україні у 2011 році**

Місяць	Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, тис. осіб	Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посадах), осіб
Січень	610,3	68,5	89
Лютий	635,6	72,9	87
Березень	633,2	92,3	69
Квітень	597,3	89,5	67
Травень	565,9	95,0	60
Червень	516,0	90,5	57
Липень	484,3	89,0	54
Серпень	448,3	93,2	48
Вересень	420,0	87,3	48
Жовтень	397,6	82,1	48
Листопад	439,5	73,2	60
Грудень	501,4	59,3	84

Безробітні по методології МОП (міжнародна організація праці) – це незайняті особи у віці 15 – 70 років, які шукали роботу самостійно або перебували на обліці в державній службі зайнятості.

Динаміка кількості незайнятого населення, що перебувало на обліку в державній службі зайнятості у 1999-2009 рр. показує поступове щорічне зменшення зареєстрованих безробітних (рис. 5). Виключенням, коли відбулось суттєве збільшення кількості безробітних був 2008 рік, коли відбулась економічна криза.



**Рис. 5.** Динаміка кількості зареєстрованих безробітних в Україні за 1999-2009 роки

У 2010-2011 роках кількість зареєстрованих безробітних в Україні становила – 544,9 тис. осіб та 482,8 тис. осіб, з них кількість зареєстрованих випускників становила – 32,6 тис осіб та 24,8 тис. осіб (табл. 3).

*Таблиця 3*

**Кількість зареєстрованих безробітних в Україні у 2010-2011 роках**

Категорія осіб	тис.осіб	
	2010 рік	2011 рік
Всього	544,9	482,8
Випускники	32,6	24,8

Отже, що кількість незайнятого населення знижується з кожним роком. Це добре. Але ж це тільки кількість незайнятого населення, яке перебувало на обліку в державній службі зайнятості. А скільки ще незайнятого населення, зокрема, студентської молоді, яка після закінчення вищого навчального закладу не може влаштуватися на роботу. Проаналізуємо рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2011 році (табл. 4).

*Таблиця 4*

**Рівень зайнятості населення за статтю у віці 15 – 24 роки у 2010 році та 2011 році**

	всього населення, %	у віці 15 – 24 рр., %

2010 рік		
Все населення	57,7	34,2
жінки	53,1	30,4
чоловіки	62,8	37,9
міське населення	56,5	31,8
сільське населення	60,5	40,4
2011 рік		
Все населення	57,9	35,1
жінки	53,0	30,6
чоловіки	63,5	39,4
міське населення	56,8	32,5
сільське населення	60,5	41,5

Аналіз даних таблиці 4 показує, що економічна активність студентської молоді у віці 15 – 24 роки зростає. Це говорить про те, що студентам не вистачає коштів на проживання, харчування. Та, взагалі, щоб почувати себе задоволеною людиною.

На сьогодні 40 % економістів, які випускаються вищою школою приходять відразу на біржу праці. Про це сказав заступник голови Федерації професійних спілок України Георгій Осовий під час презентації проекту Закону України "Про внесення змін до деяких Законів України (щодо участі роботодавців в освітньому процесі для підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів)", автором якого є Голова комітету ВР з питань науки і освіти М. Луцький та група депутатів. "Ми знаємо невтішну статистику, що на сьогодні 40 % економістів, які випускаються вищою школою приходять відразу на біржу праці. Це означає, що кошти витрачаються сім'ями, батьками на підготовку своїх дітей для здобуття спеціальності, а результат плачевний. Так само і держава нераціонально використовує свої фінансові можливості для формування державного замовлення, а потім виявляється, що воно не зовсім відповідає потребам ринку". На його думку, розроблений документ на законодавчому рівні вирішить питання відповідності державного замовлення ринку праці шляхом залучення організацій роботодавців та профспілок до його формування. Як повідомляв УНН, голова Комітету Верховної Ради з питань науки і освіти Максим Луцький, коментуючи законопроект, наголосив, що

освіта має бути нерозривно пов'язаною з ринком праці. "Велика частина з більш ніж півторамільйонної армії безробітних – це молодь, випускники вищих навчальних закладів. Така ситуація виникла через невідповідність попиту на робочу силу тим пропозиціям, які дають вищі навчальні заклади. Тому роботодавці мають бути залучені до формування змісту вищої освіти", – підкреслив політик.

За опитуванням студентської молоді більшість студентів вважає, що головне в державній підтримці – можливість отримання роботи за фахом, гарантія постійного достатнього рівня заробітної плати, можливість отримання власного житла, створення умов для опанування нових форм самореалізації у вигляді зайняття підприємницькою діяльністю.

## **РОЗДІЛ 2**

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ**

#### **2.1. Законодавче регулювання праці молоді в Україні**

Згідно з Кодексом законів про працю 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 [3, ст. 2].

Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнювальних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

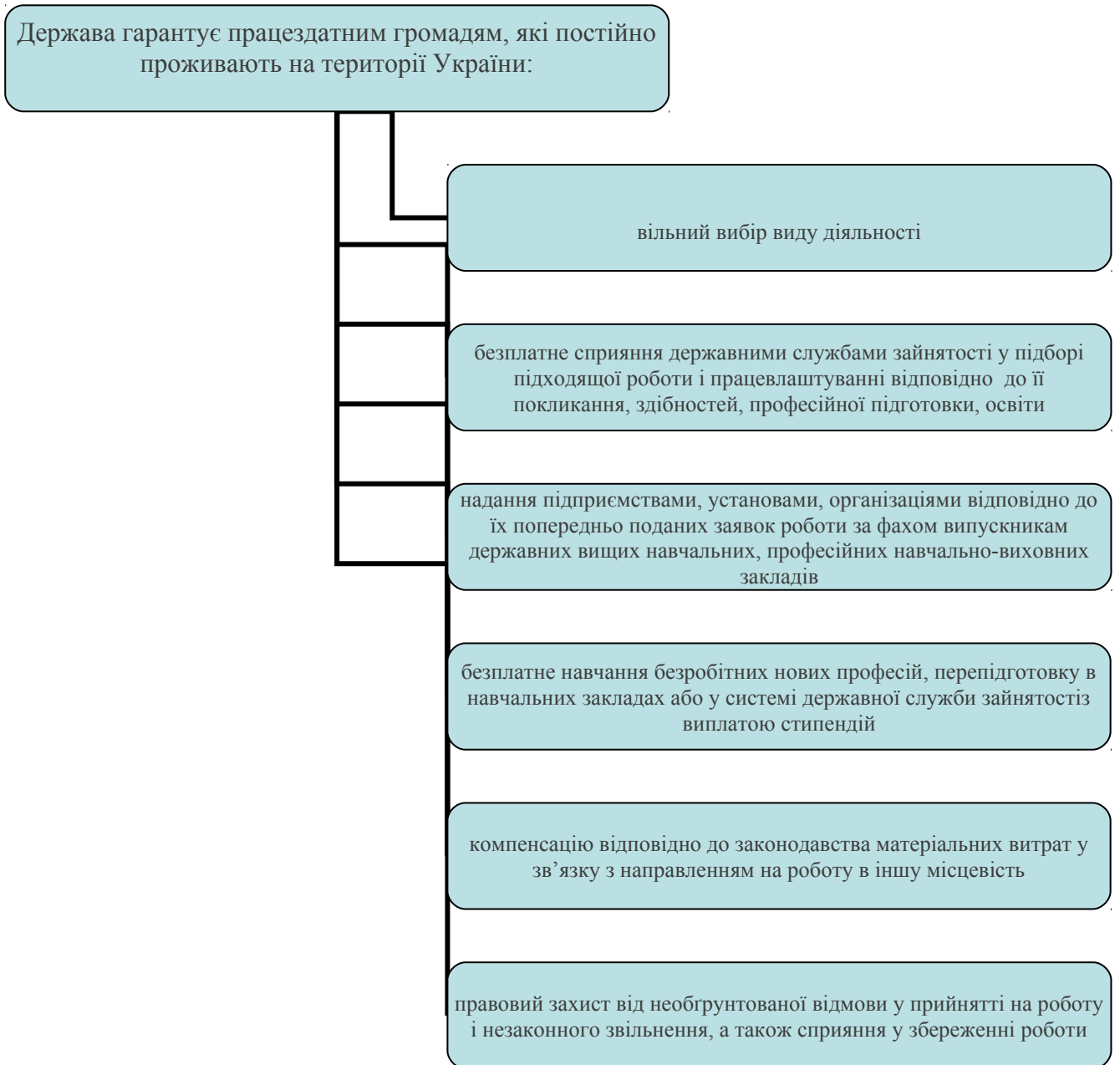


Рис 6. Гарантії забезпечення прав громадян на працю згідно з Кодексом законів про працю

У статті 26 Кодексу законів про працю України "Випробування при прийнятті на роботу" написано, що при укладанні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки працівника роботи, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу, але для

молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів випробування не встановлюється при прийнятті на роботу (рис. 7). Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

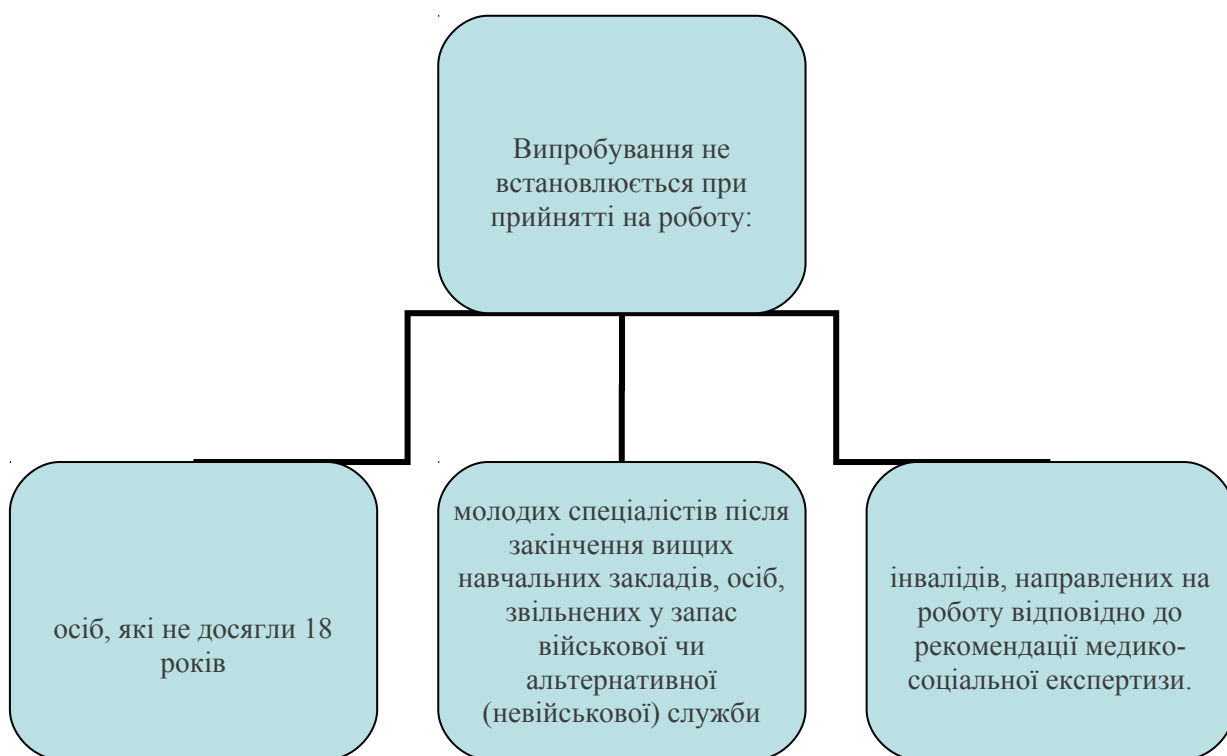


Рис 7. Категорії осіб, для яких випробування не встановлюються при прийнятті на роботу

Згідно Кодексу законів про працю України "Трудові книжки". Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи понад п'ять днів. Трудові книжки ведуться також на позаштатних працівників при умові, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Працівникам, що стають на роботу вперше, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. До трудової книжки



заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в уставові, організації; відомості про стягнення до неї не заносяться. Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України.

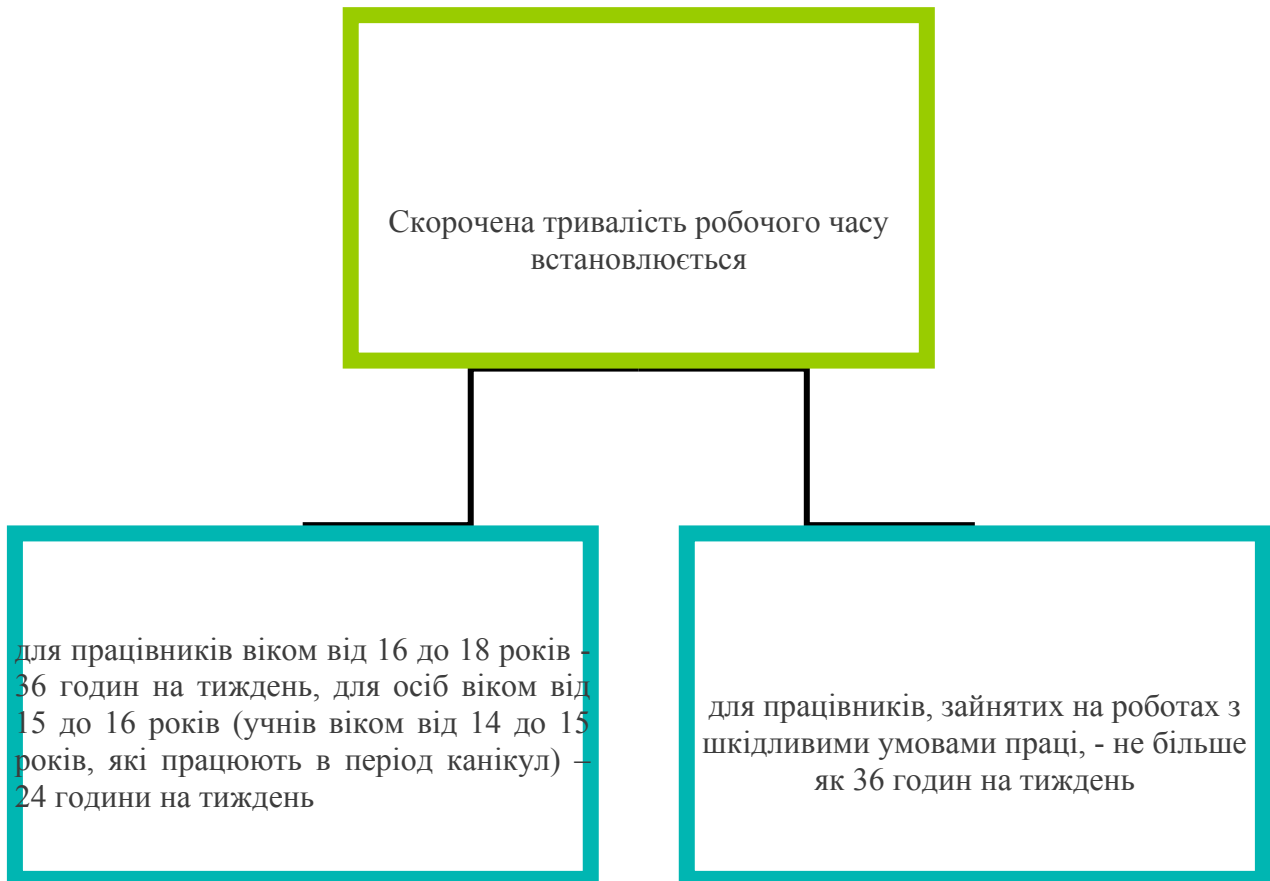


Рис 8. Категорії осіб, для яких встановлюється скорочена тривалість робочого часу

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством. Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і

організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

У статті 54 «Тривалість роботи в нічний час» говориться, що: при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину [4]. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51). Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.



Рис. 9. Категорії осіб, яким заборонено працювати в нічний час

Згідно з статтею 187 "Права неповнолітніх у трудових правовідносинах" неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. У статті 188 визначається вік, з якого допускається прийняття на роботу. Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для

підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

Стаття 192 забороняє залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Стаття 193 встановлює норми виробітку для молодих робітників. Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорціонально скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років. Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

У статті 194 говориться про оплату праці працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи. Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників. Розміри мінімальної заробітної плати на 2012 рік затверджено Законом України "Про Державний бюджет України на 2012 рік" від 22.12.2011 р. № 4282-VI.

*Таблиця 5*

**Розміри мінімальної заробітної плати в Укараїні в 2012 році**

Термін дії	Розмір	
	місячний	погодинний
01.01.2012 – 31.03.2012	1 073 грн.	6,43 грн.
01.04.2012 – 30.06.2012	1 094 грн.	6,56 грн.
01.07.2012 – 30.09.2012	1 102 грн.	6,61 грн.
01.10.2012 – 30.11.2012	1 118 грн.	6,7 грн.
01.12.2012 – 31.12.2012	1 134 грн.	6,8 грн.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

У статті 195 говориться про відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років. Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти

років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Згідно з Кодексом законів про працю, для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років.

Районні і міські Ради народних депутатів затверджують програми влаштування на роботу випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді та забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями.

Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена ними до суду.

Працевдатній молоді - громадянам України віком від 15 до 28 років 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.

Молодим спеціалістам - 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.

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Стаття 200 розглядає участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.

За статтею 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» прописано, що: «Держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах.».

Але цей закон не завжди виконується. Після ВНЗ студент починає шукати собі роботу без допомоги ВНЗ, в якому він навчався. Потрібно створити механізм зацікавленості працедавців у пошуку випускників вищих навчальних закладів. Наприклад, законодавчо зафіксувати механізм пільгового оподаткування підприємств, які надають перше робоче місце випускнику ВНЗ.

Також у статті 7 говориться: «У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у 50-тикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян за кожну таку відмову». Але існує забезпечення роботою по знайомству, блату. Буває так, що фахівця з добрими знаннями та червоним дипломом не

приймають на роботу, а фахівця зі звичайним дипломом по блату приймають на роботу. Тому пропонується забезпечити рівність прав при працевлаштуванні випускника вищого навчального закладу в державну установу, підприємство, організацію.

## **2.2. Участь студентських молодіжних організацій у працевлаштуванні студентів**

Згідно з Законом «Про вищу освіту» випускники вищих навчальних закладів вільні у виборі місця роботи. Випускник ВНЗ, який навчався за державним замовленням і якому присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою певного освітньо-кваліфікаційного рівня, працевлаштовується на підставі направлення на роботу відповідно до угоди, укладеної між замовником, керівником ВНЗ та випускником. Якщо випускник ВНЗ навчався за кошти третьої особи, його працевлаштування здійснюється відповідно до укладеної між ними угодою [ст. 56].

Працевлаштуванням студентів у вищих навчальних закладах займається відділ маркетингу та спеціальні сектори, студентські самоврядування та профспілкові комітети студентів, молодіжні центри праці. Але в цьому аспекті доречно було б посилити інформаційні роботи молодіжного центру зайнятості та підвищити рівень співпраці з громадськими студентськими організаціями вищих навчальних закладів.

Перше робоче місце – 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.

Стає актуальним питання розвитку діяльності молодіжних центрів праці, як спеціалізованих державних установ, які створюються з метою вирішення питань

працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перенавчання та підвищення кваліфікації молоді.

У науковій роботі потрібно обов'язково дослідити тему самостійних рейтингів, прозорих конкурсів при працевлаштуванні. У нас у м. Полтава постає дуже важлива проблема про працевлаштування студентської молоді після закінчення вищого навчального закладу через прозорі конкурси прийняття на роботу. Ці конкурси ніяк не можна назвати прозорими! В основному, на роботу працевлаштовуються через знайомих та по блату. Постає питання: як студентам, у яких немає знайомих та грошей працевлаштуватися на престижну роботу? Потрібно встановити контроль за проведенням виборчих конкурсів на роботу, щоб вони дійсно були прозорими, а не тільки на словах. Чому розумна людина не може працевлаштуватися на роботу, а беруть на роботу того, хто може заплатити за це?

Керівник Секретаріату Всеукраїнської студентської ради при Міністерстві освіти та науки України Наталя Якуніна в ефірі програми "Шустер Live" відзначила, що наразі студент не має гарантії першого робочого місця. "Перше питання, яке хвилює кожного українського студента – це те, ким він буде, коли завершить навчання, його непокоїть те, що коли він закінчить ВНЗ, у нього не буде за що існувати", - підкреслила Якуніна. На її думку, в Україні має діяти національна програма працевлаштування молоді, яка включатиме:

- створення Молодіжної біржі праці;
- розробка проектів, орієнтованих на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді;
- проведення дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники;
- включення до навчальних програм обов'язкове стажування студентів останніх курсів на підприємствах, в установах та організаціях для набуття випускниками практичного досвіду роботи [5].

Найбільш активною і зрілою частиною молоді є студентство. З метою матеріального заохочення студентів вищих навчальних закладів м. Полтава до



відмінного навчання, активної громадської діяльності та здійснення наукових досліджень слід запропонувати студентському самоврядуванню створити школу лідерів, яка буде навчати студентську молодь лідерським якостям, навичкам і т. д., а по закінченню цієї школи студентська молодь буде отримувати сертифікати; потрібно посилити проведення роботи з пропаганди здорового способу життя, організації змістовного дозвілля, залучення молоді до систематичних занять фізичною культурою і спортом. Потрібно проводити змагання якомога більше з різних видів спорту в Полтаві. З метою ознайомлення молоді зі становищем на ринку праці, потрібно створити перелік спеціальностей, на які існує найвищий попит.

Повинна бути підтримка підприємницьких ініціатив молоді. Дуже актуально було б провести муніципальну виставку "Освіта. Робота. Бізнес", "Освіта та кар'єра". Також дуже актуально було б створити школу лідерів, яка буде навчати студентську молодь лідерським якостям, навичкам і т. д., а по закінченню цієї школи студентська молодь буде отримувати сертифікати.

Постає пропозиція про проведення міських проектів з молодіжних проблем. Пропоную зі сприянням органів громадського самоврядування розпочати системну діяльність в напрямку залучення молоді до державного управління та державної служби, а саме:

- створити та профінансувати проект молодіжного центру праці щодо проведення тестування та циклу тренінгів для студентської молоді з метою виявлення рівня управлінського потенціалу.

Вважаю, що системна реалізація цих проектів надасть можливість молоді відчувати себе активними членами суспільства, а державі відшукати та залучити до державного управління та державної служби кращих представників молоді. Звичайно це довготривалий процес, але без цього неможливо вийти на рівень європейських стандартів щодо якості державної служби та державних службовців.

Важливим чинником реалізації молодіжної політики є розширення міжнародних контактів молоді, що сприяє зростанню загальної культури та

кругозору молодих людей, зміцненню авторитету держави у світі, інтеграції України у світове співтовариство. Слід відмітити, що на сьогодні відсутні державні програми міжнародного молодіжного співробітництва, обміни здійснюються на рівні контактів між окремими структурами або громадськими організаціями.

Пропозиція щодо створення молодіжного центру праці, який буде працювати з молоддю, яка бажатиме взяти участь у міжнародних молодіжних програмах.

З метою ефективного планування роботи та адекватного реагування на актуальні потреби молоді у 2012 – 2013 роках потрібно провести соціологічні дослідження на такі теми: "Соціологічний супровід реалізації програм соціально-економічного розвитку у сфері молодіжної політики", "Особливості професійної орієнтації молоді м. Полтава", виконано ряд науково-дослідних робіт.

Інформаційне сприяння здійсненню в місті державної молодіжної політики передбачає системне й адресне інформування молоді з основних соціальних проблем її життєдіяльності, вимагає подальшого виготовлення та розповсюдження соціальної інформації. Розробити відеофільм про діяльність структурних підрозділів. Крім того, інформацію про діяльність міського управління у справах сім'ї та молоді та його структурних підрозділів розповсюдити на веб-сторінках сайтів. Здійснювати постійну підтримку інформаційного авторського проекту.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки і пропозиції:

1. Підвищити рівень співпраці молодіжних громадських організацій - студентського самоврядування, профспілкових комітетів студентів тощо.
2. Посилити співпрацю Студентського кадрового агентства Полтавського національного технічного університету ім. Юрія Кондратюка з міськими агенствами з активізації працевлаштування студентів за фахом.
3. Створити органами студентського самоврядування Полтавського національного технічного університету ім. Юрія Кондратюка електронної бази даних з резюме студентів та випускників на спеціальному Інтернет-сайті.
4. Організувати силами студентського самоврядування проведення юридичних та психологічних тренінгів з питань забезпечення прав та гарантій студентів, допомоги складання резюме, порад для проходження співбесід з роботодавцями.
5. Розробити єдині вимоги до запровадження індивідуальних графіків навчання студентів, які працюють протягом навчального року.
6. Посилити роль місцевого самоврядування в працевлаштуванні талановитої молоді шляхом організації молодіжних ярмарок вакансій та залучення роботодавців на прилюдні захисти найкращих дипломних робіт.
7. Розглянути можливість активізації працевлаштування студентів та випускників ВНЗ у зарубіжних країнах.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Положення про студентське самоврядування Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. Полтава, 2010.
2. Офіційний сайт Комітету статистики України [Електрон. ресурс]. Режим доступу: [http:// www.ck.ukrstat.gov.ua](http://www.ck.ukrstat.gov.ua)
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.
4. Закон “Про вищу освіту” від 17.01.2002 р. № 2984-III.
5. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 р. № 5067-VI.
6. Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” від 05.01.1993 р. № 2998-XII.
7. Куди піти студенту після закінчення вищого навчального закладу? // Коло – 2012 - № 40 (537). - С. 2- 3.
8. Права та гарантії студента: Збірник нормативно-правових документів / Укл. Г. Ф. Труханов, С. М. Романюк, А. І. Клименко, О. С. Цибін. – К.: Четверта хвиля, 2005. – 380 с.
9. <http://www.portal.unesco.org>
10. <http://www.ednu.kiev.ua>
11. <http://www.dtki.com.ua>
12. <http://www.i.ua>