

Проблема працевлаштування молоді в Україні: досвід Франції

В тезах аналізується проблема працевлаштування української молоді та розкривається досвід Франції в цій площині, а також можливість його використання у вітчизняних реаліях.

Актуальність теми не викликає сумнівів. Проблема працевлаштування молоді в Україні залишається на сьогоднішній день досить гострою. Особливо це стосується випускників ВНЗ, оскільки попит на спеціалістів робочих спеціальностей в останні роки значно зріс. Метою дослідження є аналіз досвіду Франції щодо вирішення проблеми працевлаштування молоді та його використання в українських реаліях.

Молоді фахівці являють собою найбільш перспективні ресурси продуктивної зайнятості й ефективності. Тому працевлаштування повинно турбувати не лише самих випускників, але й державу. Згідно ст. 7 Закону України “Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні”, прийнятого в лютому 1993р., “держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на термін не менше двох років після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки й перепідготовки, а також після звільнення з термінової військової або альтернативної служби”[1, с. 12]. Відповідно до цього закону, молодим фахівцям – випускникам державних вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням, держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років.

Проте на практиці працевлаштуватися в Україні після закінчення ВНЗ без досвіду роботи досить складно. Роботодавці бажають відразу мати відданого суперпрофесіонала, який був би готовий працювати за середню зарплату 12 годин на день без вихідних. Натомість молоді люди бажають, зазвичай, протилежного. Тому часто молоді спеціалісти - випускники навчальних закладів не можуть знайти застосування своїм знанням та енергії. З іншого боку, вимоги роботодавців до майбутніх працівників щороку стають усе жорсткішими. До переліку стандартних вимог на сьогодні входить не лише обов'язковість відмінного навчання, а й досконале знання комп'ютера та принаймні однієї іноземної мови. Окрім того, все більшого значення працедавці надають наявності у претендентів на працевлаштування практичного досвіду роботи, якнайменше 3 роки [2, с. 21].

Цікавим, на нашу думку, є досвід Франції у вирішенні проблеми працевлаштування власної молоді. У Франції рівень безробіття серед молоді на 1996 рік складав 22,7%, що в 2 рази перевищував аналогічний показник за іншими віковими групами. У 1997р. в цій країні було введено в дію програму “Нові послуги, нові робочі місця”, що мала на меті надати постійні (не менше 5 років) робочі місця молодим людям без трудового досвіду й одночасно задовольнити потребу в робочій силі в деяких галузях. Приватним компаніям-працедавцям держава компенсувала до 80% витрат на кожне нове місце для молоді [3, с. 4]. Результатом прийняття закону стало полегшення процесу працевлаштування молоді без практичного досвіду роботи.

Проте у березні 2006р. французьким парламентом було прийнято закон щодо боротьби з молодіжним безробіттям “Про рівність шансів”, який повинен був реформувати трудове законодавство, передбачаючи введення нового вигляду трудового контракту – “договорів першого найму”. Закон “Про рівність шансів” зобов'язав компанії всіх форм власності кожного року приймати на роботу пропорційно чисельності штатів співробітників молодше 25 років, навіть якщо останні не мали досвіду роботи за фахом. За умовами “договору першого найму”, співробітника у віці до 26 років могли звільнити без попереднього повідомлення, пояснення причин і права оскарження в суді протягом дворічного випробувального терміну; молода людина після звільнення залишалася без відповідного матеріального забезпечення, передбаченого іншими видами контрактів. Новий закон повинен був підштовхнути молодь до

пошуків роботи й стимулювати бажання працедавців наймати молодих людей, не турбуючись про зайві формальності в разі їх звільнення [4, с.62].

Але на практиці з'ясувалось, що працедавцям вигідніше було б періодично набирати нових випускників ВНЗ, звільняючи молодих фахівців, що ще не встигли відпрацювати 2 роки. Втратити роботу стало легше, ніж отримати її. Цей закон викликав масові акції протесту. Тому вже 10 квітня 2006р. президент Жак Ширак прийняв рішення про відміну “договору першого найму”. Новий законопроект передбачав надання державної підтримки працедавцям, які укладають безстроковий трудовий контракт з молодими людьми, що мають низьку кваліфікацію, проживають у приміських зонах та випускниками середніх шкіл, які не вступили до ВНЗ.

За європейським досвідом в Україні було розроблено законопроект “Про гарантоване забезпечення молоді першим робочим місцем”, який найближчим часом має бути розглянуто парламентом України. В цілому, ідея законопроекту зводиться до того, що працедавець, – за умови прийняття на роботу молодого фахівця за напрямом служби зайнятості, якому надається перше робоче місце строком на один рік, – звільняється від обов'язку сплачувати всі покладені страхові внески, що нараховуються на фонд оплати праці вказаного працівника. Це зокрема відноситься до внесків у пенсійний фонд України, фонд соціального страхування по тимчасовій втраті працездатності, фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [5, с. 148]. Даний законопроект має за мету зацікавити підприємців у прийнятті на роботу осіб без трудового стажу, що має полегшити процес працевлаштування молоді з вищою та середньою освітою без досвіду роботи.

Отже, проблема працевлаштування молоді залишається однією з актуальних на сьогоднішній день, оскільки працедавці поки що не зацікавлені брати на роботу осіб без досвіду роботи за фахом. Тому позитивний та негативний досвід Франції у цій галузі буде корисним для правлячих кіл України у вирішенні аналогічної проблеми, особливо в рамках обговорення законопроекту “Про гарантоване забезпечення молоді першим робочим місцем”.

Література

1. Закон України “Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні”// Вісник Верховної Ради України, 1993. – №3. – С. 12 -15.
2. Шаров О.І. Тенденції працевлаштування випускників ВНЗ у кризовий та посткризовий період / О.І. Шаров // Матеріали четвертої Міжнародної науково-практичної конференції. – Донецьк: Дон НУЕТ, 2009.– С. 18-21.
3. Леонов Ю.С. Молодежная политика: зарубежный и отечественный опыт / Ю. Леонов // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2007. – № 4 (321). – С. 2-8.
4. Лукьянова Г.И. Система социальной защиты во Франции (пути реформирования) / Г.И.Лукьянова // Современная Европа. – 2008. – №4. – С. 62 – 66.
5. Муромцева Ю.І. Соціальне партнерство як інструмент формування трудового потенціалу населення / Ю.І. Муромцева // Соціальне партнерство та його роль у становленні ринкової економіки в Україні. Збірник наукових праць. – Х.: ХІБМ, 2010. – С. 147-152.