

АНОТАЦІЯ

Нестерович О. С. Реалізація випускниками закладів освіти права на працю. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2023.

У науковій роботі автор виходить із того, що освіта є фактором працевлаштування випускників ЗО та впливає на задоволеність роботою, тобто формується триада «освіта – працевлаштування – задоволення роботою». Адже для того, щоб випускник ЗО працевлаштувався та працював за фахом, він/вона мають бути задоволені своєю роботою.

Працевлаштування випускника ЗО – це система правових, економічних та організаційних гарантій і реальних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації випускником ЗО права на працю.

ЗО відіграють важливу роль на шляху підготовки майбутнього фахівця, але за працевлаштування вони не повинні нести відповідальність. Адже якщо покласти на ЗО такий обов'язок, то це є нічим іншим як перекладення сфери відповідальності держави на ЗО. Усі ЗО мають головний обов'язок – забезпечити якісний освітній процес, надати здобувачам знання, навички, максимально підготувати їх для майбутньої роботи. Випускник ЗО має бути готовим увійти у ринок праці зі знаннями, уміннями та навичками, які він/вона отримали протягом навчання у ЗО. Держава ж має дбати про створення робочих місць для цих випускників, а особливо надавати всім перше робоче місце, яке відповідало б рівню знань, умінь та навичок кожного випускника ЗО.

Зроблено висновок, що попри те, що ст. 26 КЗпП України забороняє встановлювати випробування молодому спеціалісту, ця норма нині не працює. Отже, на практиці не буде порушенням установлення випробування випускнику ЗВО чи ЗПТО на загальних підставах. Виняток – установлення

випробування випускнику вищого медичного, мистецького чи педагогічного закладу освіти, який уклав угоду про відпрацювання в сільській місцевості. Адже законодавство встановлює особливості для трудових відносин із випускниками вищих медичних, мистецьких і педагогічних закладів освіти, які уклали угоду про відпрацювання не менше 3-х років у сільській місцевості або селищах.

Автор переконує, що трирічне відпрацювання після завершення ЗО не є примусовою працею, а навпаки дає можливість випускнику закріпити на практиці отримані під час навчання у ЗО знання та навички, а державному сектору економіки отримувати молодих фахівців із новітніми знаннями та свіжими ідеями для розвитку певної сфери, що є рушійною силою економічної стабільності та добробуту. На переконання автора, колишні умови щодо обов'язкового відпрацювання для всіх випускників ЗО, які навчалися за державним замовленням, не можна вважати негативним досвідом, навпаки молодий фахівець знав, що після завершення навчання в нього точно буде перше робоче місце, він здобуде практичний досвід та стаж, який наразі є важливим для подальшого професійного розвитку та зростання працівників. І відтак, після спливу цих 3-х років молодий фахівець вже матиме можливість претендувати на кар'єрне зростання, оскільки матиме підтверджений практичний досвід. Тобто обов'язкове трирічне відпрацювання є реальним забезпеченням випускників ЗО першим робочим місцем та забезпеченням державою реалізації права на працю випускників ЗО. Тому автор вважає, що таку гарантію слід передбачити (скоріше повернути) для всіх без винятку випускників ЗО, які навчалися за державним замовленням. Направлення випускника ЗО на роботу не є примусовою працею ще й тому, що вступу особи до ЗВО за державним замовленням передує вільний вибір особою майбутньої професії та роду занять.

У дисертації обґрунтовано доцільність впровадження нового методу сприяння працевлаштуванню випускників ЗО на перше робоче місце шляхом

надання роботодавцям субсидій на оплату праці працевлаштованим випускникам у розмірі 50 % витрат на заробітну плату протягом перших 2-х років роботи.

Зазначено, що основним заходом по сприянню працевлаштуванню молоді може стати відпрацювання порядку надання профорієнтаційних і профдіагностичних послуг у ЗО, службах зайнятості, а також громадських організаціях. На практиці довело свою ефективність і продовжує залишатись актуальним проведення перенавчання, позаяк молодь є більш відкритою соціальною групою до освоєння нової професії або нової спеціальності. Причому таке перенавчання має відбуватись тільки після (1) комплексного критичного аналізу кон'юнктури ринку праці, а також (2) ретельного вивчення професійної придатності молоді особи.

Наголошується, що ключовим аспектом реалізації права на працю випускників ЗО має бути те, що саме держава повинна не лише гарантувати таке право, а й забезпечувати його реалізацію реальними кроками. Наразі правове регулювання працевлаштування українських випускників ЗО на вітчизняному ринку праці є таким, що практично всі реальні гарантії працевлаштування для випускників ЗО скасовані. Відсутність механізму, що регулює працевлаштування випускників ЗО призводить до виникнення серйозних проблем. Незайнята молодь є одним із чітко визначених стійких сегментів ринку праці, характеризується стабільним зростанням пропозиції робочої сили. Хоча *де-юре* й залишилося державне замовлення, але *де-факто* це нічого не дає випускникам під час пошуку першого робочого місця. У зв'язку з цим, випускники ЗО зіштовхуються із тим, що отримавши диплом, не можуть знайти роботу. Також погіршує цю ситуацію й те, що студентам відмінникам, на жаль, знайти роботу за фахом важче, а іноді й взагалі не можливо, оскільки під час пошуку роботи знання не є вирішальним чинником у працевлаштуванні. Доки буде існувати така ситуація, до того часу талановита молодь залишатиметься «за бортом» й не буде реального

розвитку держави, позаяк випускники «двієчники» займають ключові посади в державі, нічого не розуміючи в тих справах, які входять до їх відання. Автор вважає, що зрушити цю ситуацію може два вирішальних рішення, по-перше, зміна підходу до освітнього процесу, зокрема, акцент на практичну дійсність, реальний контроль знань студентів, по-друге, запровадження «конкурсу дипломів» (*Додаток А*), втім це можливе тільки якщо оцінювання та контроль знань студентів буде реальним та об'єктивним.

Як реалізація права на працю випускниками ЗО, так і професійний розвиток та зростання має відбуватися за об'єктивними умовами, якими мають бути успішність навчання та кількість набраних кредитів ЄКТС (отриманий освітній рівень). Зокрема, автором розроблено концепцію «конкурс дипломів» (*Додаток А*), щоб на практиці враховувати ці об'єктивні умови. Так, під час працевлаштування важливим має бути успішність навчання студента. Неприпустимим є така ситуація, коли на практиці студенти відмінники не можуть знайти роботу, тоді як студенти «двієчники» дуже часто влаштовуються на перспективні робочі місця. Така ситуація відбувається тому, що наразі в Україні взагалі не враховуються під час працевлаштування оцінки та бали, які випускник отримував протягом навчання в ЗО та, які обов'язково мають відображати реальний рівень знань студента. Тому автор переконаний, що студенти відмінники мають право претендувати на перспективні робочі місця з більш високою заробітною платою та з кращими перспективами для професійного зростання. Перепоною для врахування успішності навчання може стати необ'єктивність оцінювання рівня знань студентів, позаяк багато студентів (та й викладачів) вважають, що бали, то лише цифри. Але насправді бали мають відображати рівень знань випускника, а тому ЗО слід попрацювати над об'єктивністю оцінювання.

Окрім того, важливим для реалізації ідеї «конкурс дипломів» має бути кількість кредитів, які накопичив студент протягом навчання, що відповідає

певному освітньому рівню. На підставі спостережень та проаналізованого в цій роботі матеріалу, автором встановлено, що наразі в Україні спостерігається збільшення кількості студентів, які продовжують навчання на магістратурі й далі, але при цьому поштовхом для цього є не тільки і не стільки величезне бажання навчатися, а тому, що студенти не розуміють де можна влаштуватися працювати із дипломом «бакалавра», а тим паче «молодший бакалавр». Саме тому на законодавчому рівні має бути чітко визначено, де та на яких посадах можуть працювати випускники за різними освітніми рівнями. Також має враховуватися класифікація професій та чіткі вимоги за ДКХП.

У дисертації доводиться, що державні програми мають підтримувати всіх випускників ЗО під час пошуку першого робочого місця, як тих, хто навчався за державним замовленням, так і тих, хто навчався за контрактом. Зокрема, мається на увазі підтримка роботодавців, які будуть надавати робочі місця для випускників ЗО. Зокрема, автор вважає, що дієвим кроком може стати укладення цільових контрактів щодо працевлаштування випускників ЗО із роботодавцями як державного, так і приватного сектору економіки. Ці контракти мають стосуватися надання робочого місця від 1-го до 3-х років, ураховуючи спеціальність випускника та конкретного роботодавця. Так, для підприємств, установ, організацій та ФОП, де працює (а) від 20 до 50 осіб установити обов'язок надати випускнику ЗО – одне робоче місце, (б) від 50 до 100 осіб – два робочих місця; (в) більше 100 осіб – мінімум п'ять робочих місць. У випадках коли підприємство, установа, організація чи ФОП має 500-1500 і більше працівників, то доречним буде використовувати розрахунок середньооблікової чисельності працівників, для визначення кількості робочих місць, які слід надати випускникам ЗО.

Практичне значення одержаних результатів розкриває те, що положення й висновки здійсненого наукового дослідження можуть бути застосовані у:

– *науково-дослідницькій діяльності* – для подальшого комплексного наукового опрацювання суспільних відносин, що складаються при працевлаштуванні громадян, що мають додаткові пільги та гарантії у цій царині;

– *навчальному процесі* – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Професійний розвиток працівників», «Правові засади кадрового менеджменту», «Професійна відповідальність правника», написанні відповідних глав підручників, курсів лекцій і навчальних посібників;

– *правотворчості* – у процесі реформування чинного національного трудового законодавства, що впорядковує суспільні відносини у царині зайнятості населення;

– *правозастосуванні* – в практичній діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, органів, що розглядають трудові спори, сторін соціального діалогу, органів державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, громадських організацій тощо.

Ключові слова: випускники закладів освіти, право на освіту, право на працю, ринок праці, зайнятість, працевлаштування, безробіття, юридичні гарантії, молоді спеціалісти, молоді фахівці, освітній рівень, робоче місце, рівень знань, професійні якості, компетентність.

SUMMARY

Nesterovych O. S. Realization of the right to work by graduates of educational institutions. – Qualifying academic paper as manuscript.

Thesis for the philosophy doctor degree in specialty 081 «Law». – H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkov, 2023.

In the scientific work, the author starts from the fact that education is a factor in the employment of graduates of educational institutions and affects job satisfaction, that is, the triad “education – employment – job satisfaction” is formed. After all, in order for a graduate of an educational institution to get a job and work in a profession, he/she must be satisfied with his/her work.

Employment of a graduate of an educational institution is a system of legal, economic and organizational guarantees and real measures aimed at ensuring that a graduate of an educational institution realizes the right to work.

Educational institutions play an important role in training a future specialist, but they should not be responsible for employment. After all, if such an obligation is imposed on an educational institution, it is nothing more than transferring the sphere of responsibility of the state to the educational institution. All educational institutions have the main responsibility – to ensure a high-quality educational process, to provide students with knowledge and skills, to prepare them as much as possible for future work. A graduate of an educational institution should be ready to enter the labour market with knowledge, skills and abilities that he/she has acquired during his/her studies at the educational institution. And the state should take care of creating jobs for these graduates, and especially provide everyone with the first job that would correspond to the level of knowledge, abilities and skills of each graduate of the educational institution.

The conclusion is made that despite the fact that Art. 26 of Labour Code of Ukraine forbids setting a probation for a young specialist, this rule does not work now. However, in practice, it will not be a violation to set probation for a graduate of a higher education institution or a vocational and technical education institution on general grounds. An exception is the establishment of probation for a graduate of a higher medical, artistic or pedagogical educational institution who has entered into an agreement to work in a rural area. After all, the legislation establishes specifics for labour relations with graduates of higher medical, art, and pedagogical

educational institutions who have signed an agreement to work for at least three years in rural areas or urban-type settlements.

The author is convinced that the three-year work after completing the educational institution is not forced labour, but on the contrary, it gives the graduate the opportunity to consolidate in practice the knowledge and skills acquired during his/her studies at the educational institution, and the state sector of the economy to receive young specialists with the latest knowledge and fresh ideas for the development of a certain area, which is the driving force of economic stability and well-being. In the opinion of the author, the former conditions regarding mandatory work for all graduates of educational institutions who studied under the state order cannot be considered a negative experience, on the contrary, the young specialist knew that after completing his/her studies he/she would definitely have his/her first job, he/she would gain practical experience and length of service, which is currently important for the further professional development and growth of employees. And so, after these 3 years have passed, the young specialist will already have the opportunity to apply for higher position, as he/she will have proven practical experience. That is, mandatory three-year work is a real provision of educational institution graduates with their first job and the state ensures the implementation of the right to work for educational institution graduates. Therefore, the author believes that such a guarantee should be provided (rather returned) for all graduates of educational institutions, without exception, who studied under the state order. Sending a graduate of an educational institution to work is not forced labour, also because the admission of a person to a higher education institution under the state order is preceded by a person's free choice of future profession and type of occupation.

The thesis substantiates the feasibility of implementing a new method of promoting the employment of educational institution graduates to their first job by providing employers with subsidies for wages to employed graduates in the amount of 50% of salary costs during the first 2 years of work.

It is noted that the main measure to promote youth employment can be the development of the procedure for providing career guidance and vocational diagnostic services at educational institutions, employment services, as well as public organizations. In practice, retraining has proven to be effective and continues to be relevant, as young people are a more open social group to learning a new profession or a new specialty. Moreover, such retraining should take place only after (1) a comprehensive critical analysis of the labour market situation, as well as (2) a thorough study of the young person's professional suitability.

It is emphasized that the key aspect of the implementation of the right to work of graduates of educational institutions should be that the state should not only guarantee such a right, but also ensure its implementation with real steps. Currently, the legal regulation of employment of Ukrainian graduates of educational institutions in the domestic labour market is such that practically all real guarantees of employment for graduates of educational institutions have been cancelled. The lack of a mechanism regulating the employment of graduates of educational institutions leads to the emergence of serious problems. Unemployed youth is one of the clearly defined stable segments of the labour market, characterized by a stable increase in labour supply. Although *de jure* the state order remained, *de facto* it does nothing for graduates when looking for their first job. In this regard, graduates of educational institutions are faced with the fact that they cannot find a job after receiving a diploma. This situation is further aggravated by the fact that, unfortunately, it is more difficult for excellent students to find a job in their field, and sometimes it is not possible at all, since knowledge is not a decisive factor in employment when looking for a job. As long as this situation exists, as long as talented young people remain «overboard», there will be no real development of the state, since D-grade graduates occupy key positions in the state, and do not understand anything in the matters that are part of their position. The author believes that two decisive solutions can change this situation, first, a change in the approach to the educational process, in particular, an emphasis on

practical validity, real control of students' knowledge, and second, the introduction of a «diploma competition» (Appendix A), but this it is possible only if the assessment and control of students' knowledge is real and objective.

Both the realization of the right to work by graduates of educational institutions, and professional development and growth should take place under objective conditions, which should be the success of studies and the number of ECTS credits earned (the obtained educational level). The author developed the concept of «diploma competition» (Appendix A) to take into account these objective conditions in practice. The success of the student's studies should be important during employment. Inadmissible is the situation when, in practice, students with honours cannot find a job, while D-grade students very often get promising jobs. This situation occurs because currently in Ukraine, the grades and points received by the graduate during his studies at the educational institution and which must necessarily reflect the real level of the student's knowledge are not taken into account during employment. Therefore, the author is convinced that excellent students have the right to apply for promising jobs with higher wages and better prospects for professional growth. An obstacle to taking into account the success of studies can be the bias of assessing the level of students' knowledge, since many students (and teachers) believe that scores are just numbers. But in reality, the scores should reflect the level of knowledge of the graduate, and therefore educational institutions should work on the objectivity of the assessment.

In addition, the number of credits that a student has accumulated during his studies, corresponding to a certain educational level, should be important for the implementation of the idea of a «diploma competition». From observations and the material analysed in this work, the author found that currently in Ukraine there is an increase in the number of students who continue their studies at the master's level and beyond, but at the same time, the impetus for this is not only and not so much a huge desire to study, but because students do not understand where they can get a job with a bachelor's degree, let alone a junior bachelor's degree. That is

why it should be clearly defined at the legislative level where and in what positions graduates with different educational levels can work. In addition, the classification of professions and clear requirements according to the Handbooks of the qualification characteristics of employees should also be taken into account here.

In the dissertation it is argued that state programmes should support all graduates of educational institutions when looking for their first job, both those who studied under the state order and those who studied under a contract. In particular, the author means the support of employers who will provide jobs for graduates of educational institutions. The author believes that an effective step can be the conclusion of targeted contracts for the employment of graduates of educational institutions with employers in both the public and private sectors of the economy. These contracts should refer to the provision of a workplace from 1 to 3 years, taking into account the specialty of the graduate and the specific employer. Thus, for enterprises, institutions, organizations and individual entrepreneurs, (a) where 20 to 50 people work, establish the obligation to provide work to at least one graduate of the educational institution; (b) where 50 to 100 people work provide at least two jobs for graduates of the educational institution; (c) where more than 100 people work at least five workplaces. In cases where the enterprise, institution, organization or an individual entrepreneur has 500-1500 or more employees, it will be appropriate to use the calculation of the average number of employees to determine the number of jobs that should be provided to graduates of the educational institution.

The practical significance of the obtained results is that the provisions and conclusions of the dissertation can be used:

– *in scientific and research activities* – for further comprehensive scientific study of social relations that develop during the employment of citizens who have additional benefits and guarantees in this area;

– *in the educational process* – when teaching the academic disciplines “Labour law”, “Professional development of employees”, “Legal principles of

personnel management”, “Professional responsibility of a lawyer”, writing relevant chapters of textbooks, lecture courses and training manuals;

– *in law-making* – in the process of reforming the current national labour legislation, which regulates social relations in the field of population employment;

– *in law enforcement* – in the practical activity of state authorities, local self-government bodies, bodies that consider labour disputes, parties to social dialogue, bodies of state supervision and control over compliance with labour legislation, public organizations, etc.

Key words: graduates of educational institutions, right to education, right to work, labour market, job placement, employment, unemployment, legal guarantees, young specialists, young experts, educational level, workplace, level of knowledge, professional qualities, competence.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Нестерович О. С. Особливості працевлаштування випускників закладів освіти: невирішені питання. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 113–120.
2. Нестерович О. С. Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2022. Вип. 70. С. 186–190.
3. Нестерович О. С. Досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні працевлаштування випускників закладів освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2022. Вип. 71. С. 186–190.
4. Nesterovich A. Problems and prospects of employment development of graduates of higher education institutions in the conditions of innovative development of the Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2022. № 2. С. 88–92.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Нестерович О. Щодо зайнятості молоді на ринку праці: сьогодення. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії* : матеріали II міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (гол.), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 240–241.
2. Нестерович О. С. Проблеми працевлаштування випускників закладів освіти в Україні: сьогоденні реалії. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів* : тези допов. учасн. III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.) / за ред. М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 168–170.

3. Нестерович О. С. Освіта як фактор працевлаштування випускників закладу освіти. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 21 трав. 2022 р.). Харків : ТОВ «Видавництво Точка», 2022. С. 110–112.