

4. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 89.

5. Конституція України. Прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 року // Голос України. – 1996. – 13 липня.

**Питель В.А.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Зіноватна І.В.*

*кандидат юридичних наук, асистент,*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

## **ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ ВНЗ**

Праця – це один із пріоритетних потреб для самореалізації молоді, а тому не втрачає актуальності дослідження питання працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Молодь є чи не найбільшим стратегічним ресурсом держави і саме молоді фахівці мають бути головним елементом під час проведення ротації працівників. Але поруч з тим існують певні перешкоди на шляху пошуку робочого місця: відсутність практичного досвіду та трудових навичок, завищені вимоги до передбачуваної роботи та самооцінка тощо. Тому ця категорія громадян потребує додаткової державної допомоги у працевлаштуванні.

Аналізуючи Закон України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 року слід зазначити, що ст. 56 закріплювала норму, відповідно до якої випускники ВНЗ були вільними у виборі місця роботи, але це не стосувалось тих студентів, що навчались за державним замовленням. Останні після присвоєння кваліфікації фахівця з вищою освітою певного освітньо-кваліфікаційного рівня, працевлаштовувались на підставі направлення на роботу відповідно до угоди, укладеної між замовником, керівником вищого навчального закладу та випускником [1]. Також у Постанові Кабінету України № 992 від 22 серпня 1996 р. (у редакції від 21.08.2013 року) «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням», було передбачено обов'язок випускників, які навчались за державним чи іншим видом замовлення відпрацювати не менше 3 років. У зазначеному нормативно-правовому акті закріплювалось коло осіб, відповідно до яких ця Постанова поширювалась, а саме: особи, які вступили до ВНЗ у 1996/97 навчальному році, крім осіб, що навчались за спеціальностями педагогічного, медичного, юридичного, економічного і сільськогосподарського профілю, на яких дія зазначеного Порядку

поширювалась незалежно від часу вступу до вищого навчального закладу [2]. Слід зазначити, що у випадку відмови їхати за призначенням, випускник мав відшкодувати до державного бюджету вартість навчання в установленому порядку.

На сьогоднішній день, із прийняттям у 2014 році нового Закону «Про вищу освіту» вищевказані положення зазнали суттєвих змін. Так, у ст. 64 Закону зазначено, що держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками вищих навчальних закладів права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої вищої освіти та суспільних потреб [3]. Разом з цим були внесені зміни і до Постанови Кабінету Міністрів України № 992. У редакції від 30 квітня 2015 року передбачено, що норми Постанови поширюються лише на осіб, які навчаються за спеціальностями медичного профілю [4]. Як бачимо, обов'язок відпрацювати у замовника не менше 3 років, покладений лише на майбутніх працівників медицини.

Міністерство освіти і науки України обґрунтувало таке рішення тим, що обов'язковість відпрацювання або відшкодування вартості навчання випускником порушує конституційне право громадянина на працю, що вільно ним обирається або на яку він вільно погоджується (стаття 43 Конституції України) та право на безоплатність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах (стаття 53 Конституції України), що в свою чергу суперечить зобов'язанню держави скасувати обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми як методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку [5].

Підсумовуючи слід зазначити, що на сучасному етапі скасована норма про обов'язковість відпрацювання студентами 3 років, які навчались за направленнями держави чи інших осіб (окрім студентів, що навчаються за спеціальностями медичного профілю). Ці законодавчі нововведення мають як позитивні, так і негативні наслідки. Серед позитивних – відновлення конституційного права громадянина на працю, що вільно ним обирається або на яку він вільно погоджується. Але поруч з тим, у час нестабільної економічної ситуації, що яскраво прослідковується в наш час, молодому спеціалісту, який не має досвіду роботи, буде нелегко знайти перше робоче місце. На нашу думку, вирішити вищевказану проблему можна шляхом подальшого удосконалення законодавства, що регулює працевлаштування випускників ВНЗ. Необхідно у нашій державі розробити ефективніші механізми, які б стимулювали працевлаштування молоді та сприяли б розвитку молодіжних підприємницьких ініціатив, що має бути відображено у державній молодіжній політиці. Також органам державної влади потрібно більш ретельного слідкувати за дотриманням норм

законодавства про працю, а у випадку його невиконання – призначати покарання особам, що його порушили.

**Список використаних джерел:**

1. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 № 2984-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2002, № 20, ст. 134.
2. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова КМУ від 22.08.1996 № 992 (редакція від 21.08.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/992-96-%D0%BF>
3. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст.2004.
4. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова КМУ від 22.08.1996 № 992 (редакція від 30.04.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/992-96-%D0%BF>
5. Роз'яснення щодо питань працевлаштування випускників ВНЗ: Лист МОН № 1/9-309 від 26.06.15 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/47334/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/47334/)

**Плахтійенко Т.В.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Авескулов В.Д.*

*кандидат юридичних наук, асистент,*

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ЩОДО ВІДСУТНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ  
БЕЗ ПОВАЖНИХ ПРИЧИН**

На сьогодні актуальним є розробка проекту і прийняття нового Трудового кодексу. Цей процес передбачає реформування понятійного апарату трудового права. Що зумовлює необхідність здійснення наукового пошуку оптимальних засобів і прийомів законодавчої техніки. Серед таких засобів є правові поняття різних видів у тому числі й оціночні. Використання спеціальних засобів юридичної техніки, а саме – оціночних понять у трудовому праві, іноді викликає певні труднощі в процесі реалізації цих норм, що обумовлено специфічними юридичними властивостями цієї юридичної категорії. Зазвичай проблеми на практиці полягають у наступному: складнощі з конкретизацією, тлумаченням і застосуванням норм оціночних понять, що їх містять. Це все призводить