

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.27>
УДК 349.2:341

РИНОК ПРАЦІ І ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Нестерович О.С.

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені проф. О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди*

Нестерович О. С. Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку.

Стаття присвячена одній із актуальних проблем сучасного ринку праці – працевлаштуванню молоді. Зазначено, що сьогодні основними причинами молодіжного безробіття є невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, незадовільні умови праці, які пропонуються молоді роботодавцями на конкретних робочих місцях. Усе це вимагає негайних системних трансформацій, як економічних, так і соціальних. Оскільки, молодь – це складова робочої сили, додатковий потенціал, що невдовзі може істотно вплинути на поліпшення економічного та соціального стану громади та відродження національно-духовного надбання українського народу. Молодь має доволі суттєві переваги порівняно з іншими віковими категоріями працездатного населення, оскільки у неї більш тривалий період працездатності, кращі показники фізичного здоров'я та витривалості, високий загальноосвітній рівень, більша професійна та міграційна мобільність. Зроблено висновок, що за сучасних умов необхідно активізувати процес підтримки бізнесових ініціатив молоді, заохочувати її до активного пошуку роботи й отримання професії, що користується попитом на ринку праці; розробляти та впроваджувати проекти, орієнтовані на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді; проводити дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники; включити до освітніх програм обов'язкове стажування студентів; розробити механізм пропагування серед юнаків і дівчат роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у вишах і професійно-технічних навчальних закладах; запровадити програму «гарантії роботи для молоді», яка передбачала б, що не пізніше ніж через, приміром три місяці, після закінчення навчання кожен повинен одержати місце роботи; організувати зустрічі з працевлаштувачами та колишніми безробітними, котрі успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес.

Ключові слова: держава, роботодавець, молодь, зайнятість, працевлаштування, ринок праці.

Nesterovich O. S. Labor market and youth employment in Ukraine in the context of European integration development.

The article is devoted to one of the current problems of the modern labor market – youth employment. It is noted that today the main causes of youth unemployment are the mismatch of the volume and areas of vocational training to the needs of the economy and labor market, insufficient quality of training, unsatisfactory working conditions offered by young employers in specific jobs. All this requires immediate systemic transformations, both economic and social. Because youth is a component of the labor force, additional potential that may soon have a significant impact on improving the economic and social condition of the community and the revival of national and spiritual heritage of the Ukrainian people. Young people have a significant advantage over other age groups of the working population, as they have a longer working capacity, better physical health and endurance, a high level of education, greater professional and migratory mobility. It is concluded that in modern conditions it is necessary to intensify the process of supporting business initiatives of young people, to encourage them to actively seek work and get a profession that is in demand in the labor

market; develop and implement projects aimed at financing active measures to promote youth employment; conduct research to determine the specialties, professional skills and qualifications that graduates must have; include mandatory student internships in educational programs; to develop a mechanism for promoting part-time work among young men and women in their free time and the organization of experimental enterprises in universities and vocational schools; introduce a program of “job guarantees for young people”, which would provide that no later than, for example, three months after graduation, everyone should get a job; organize meetings with employers and former unemployed who have successfully found a job or started their own business.

Key words: state, employer, youth, employment, employment, labor market.

Постановка проблеми. На шляху вступу України до глобалізованого економічного простору особливої актуальності набувають питання регульованих змін ринку праці. Останній є рухливою системою, яка швидко реагує на зовнішні чинники змінами своїх параметрів (попит, пропозиція праці, зникнення старих і поява нових суб’єктів й утворень). Одним із центральних інститутів ринку праці, з якого починається регламентація відносин включення осіб до суспільного виробництва, є інститут зайнятості. Саме тому зміни в економічній природі зайнятості, що сталися внаслідок функціонування інноваційно-орієнтованої економіки, логічно потребують особливої уваги й дослідження на всіх рівнях, зокрема потребують особливої уваги питання зайнятості молоді. Оскільки в Україні молодіжне безробіття вважають однією з найактуальніших проблем, що впливає на економіку та стабільність держави. За офіційними даними, протягом останніх декількох років спостерігається стала тенденція до збільшення кількості безробітної молоді. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення пасивних (утриманство), нерегламентованих (тіньова зайнятість) і деструктивних (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості.

Стан дослідження. Окремим питанням правового впорядкування забезпечення зайнятості населення і працевлаштування приділяли увагу такі правники: В. Андріїв, Н. Болотіна, В. Жернаков, М. Іншин, О. Лаврів, А. Мацюк, О. Процевський, С. Прилипко, П. Пилипенко, В. Ротань, Г. Чанишева, Н. Хуторян, Р. Шабанов, О. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на цінність проведених досліджень на вітчизняному ринку праці залишаються невирішеними питання, що пов’язані із зайнятістю молоді.

Метою статті є дослідження ринку праці і зайнятості молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах розвитку економіки особливого значення набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, створення ринку робочої сили і запобігання масовому безробіттю. Ринок праці посідає центральне місце серед інших ринків, кон’юнктура якого формується під впливом стану економіки, способу господарювання і структурних змін, технічного й організаційного рівня підприємництва, кількісно-якісної збалансованості засобів виробництва і робочої сили. Представлений людським фактором виробництва ринок праці здатен не тільки діяти в межах певних завдань, а й самостійно створювати умови для їх вирішення. Він покликаний відігравати вирішальну роль у подоланні неефективної системи зайнятості населення, нераціональної її структури, в адаптації всієї сукупності процесів зайнятості й трудових відносин до умов ринкової економіки, а також у розвитку людського капіталу. Основною метою регулювання ринку праці є подолання безробіття і забезпечення зайнятості населення.

Тобто, ринок праці є основним регулятором зайнятості населення, ефективність якої забезпечується саме через нього. Необхідні передумови цієї ефективності закладені у трудовому законодавстві держави. Зокрема Закон України «Про зайнятість населення» [1] визначає правові, економічні та організаційні засади зайнятості населення України, його захист від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю. Зайнятість у ньому визначена як діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, яка, як правило, приносить їм дохід у грошовій чи іншій формі. Як зазначає В. І. Легкий, зайнятість – одне з найважливіших соціально-економічних явищ, яке нерозривно пов’язане з усіма сторонами життєдіяльності людей: виробництвом, розподілом, споживанням, прибутками, культурою населення, його репродуктивною поведінкою, способом життя тощо. З одного боку, зайнятість – це загальна економічна категорія, існуюча в усіх економічних формаціях. З іншого боку, вона являє собою категорію

специфічну, яка виступає на кожному етапі громадського розвитку в певній соціально-економічній формі [2, с. 142].

Зайнятість нерозривно пов'язана із людиною як складовою суспільства, в якому вона своєю безпосередньою участю створює для себе сприятливі умови для існування шляхом отримання позитивного результату у вигляді певного доходу чи прибутку. Варто погодитися із думкою Л. М. Кравчука, який визначає цю категорію складною, динамічною, соціально-економічною системою відносин з приводу залучення населення до трудової діяльності, задоволення суспільних інтересів і водночас індивідуальних потреб кожного працівника, що приносить йому дохід у грошовій чи негрошовій формі [3, с. 212]. У свою чергу Р. І. Шабанов розкриває категорію зайнятості населення у тому числі й через ознаку гідності. Гідна зайнятість – зайнятість, яка приносить достатній дохід і при цьому залишає час для соціальних, сімейних, культурних, політичних та інших сторін життя, підвищення професійної кваліфікації. Із правової точки зору зайнятість населення – це складне комплексне явище, яке проявляється у суспільних відносинах, пов'язаних з реалізацією економічно активним населенням своєї здатності до праці, володіє ознаками продуктивності, ефективності (раціональності), вільності обрання і гідності та розкривається у різноманітних видах діяльності людини [4]. Заслужуючим на увагу є визначення, яке міститься у Великій українській юридичній енциклопедії, де зайнятість розглянута як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [5, с. 176].

Тобто, зайнятість є, насамперед, найголовнішим ресурсом функціонування будь-якого суспільства, важливий компонент соціально-економічного розвитку країни. Вона показує наскільки працездатне населення (зокрема молодь, якій на ринку праці відведене особливе місце) забезпечене робочими місцями в системі кооперації суспільної праці, а також рівень соціального захисту в реалізації права на працю.

Важливе значення для правового регулювання працевлаштування молоді України має Закон України «Про зайнятість населення», який відносить до осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу. Для їх працевлаштування підприємствам, установам і організаціям з чисельністю штатних робітників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньо-облікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Тобто, вказана норма захищає найбільш вразливу категорію молоді. Схожа норма була й у попередньому Законі України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р., і її збереження чинному нормативному законодавчому акті є вкрай важливим для сприяння працевлаштуванню молоді.

Працевлаштування випускників залежить від зовнішніх та індивідуальних факторів, та особистих обставини. Зовнішніми факторами вважається ринок праці та зовнішня допомога, під якою слід розуміти роботу державної служби зайнятості (консультування, тренінги, соціальні програми тощо), що сприяють працевлаштуванню випускника. Необхідними умовами працевлаштування випускника є його навички, знання, кваліфікація, демографічні характеристики (вік, стать), стан здоров'я, шляхи пошуку роботи (формальні/неформальні, їх ефективність), мобільність та адаптивність (географічна мобільність, гнучка заробітна платня, професійна гнучкість тощо), що входять до індивідуальних факторів. Особисті обставини випускника, визначаються через соціальний статус сім'ї (статус батьків, умови проживання), ставлення до праці (заохочується робота сім'єю, спільнотами тощо) та доступ до ресурсів (транспорт, фінанси та соціальний капітал) [6].

Успішне працевлаштування – це вдалий старт у кар'єрному становленні особистості, тому молоді дипломовані фахівці з відповідним рівнем професійної підготовки прагнуть працевлаштуватися за фахом, щоб робота відповідала їх вимогам. Водночас за умов незбалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, недостатньої дієвості державних механізмів сприяння зайнятості молоді, невідповідності рівня освітньо-фахової підготовки частини випускників ЗВО запитами ринку праці та деколи завищених вимог до них з боку роботодавців виникають значні проблеми у процесі працевлаштування. Оскільки роботодавець надає перевагу, зацікавлений у тому працівнику, який має однаково і професійні компетенції, що відповідають основним видам професійної діяльності, і загальні компетенції,

що включають здатність розуміти сутність та соціальну значимість своєї майбутньої професії, проявляти до неї стійкий інтерес, організувати власну діяльність, аналізувати нести відповідальність за результати своєї роботи, використовувати інформаційно-комунікаційні технології у професійній діяльності. Як наслідок, замість працевлаштування за отриманою спеціальністю, майже половина випускників ЗВО щорічно перебувають у пошуках бажаного робочого місця. Проблему працевлаштування також загострюють надзвичайно низькі заробітні плати, які пропонують фірми і компанії молоді на початку кар'єрного шляху. Оскільки роботодавці не готові надавати високооплачувані місця людям без досвіду роботи. Період пошуку роботи у багатьох сягає понад рік, що знижує мотивацію до трудової діяльності. Тобто, невисока фінансова винагорода, відсутність перспектив та підтримки – усе це значно звужує можливості молоді на працевлаштування.

За відсутності можливості знайти гідну роботу з хорошим заробітком на внутрішньому ринку праці, молодь вдається до пошуків роботи за межами країни. Хоча молодь складає майбутній трудовий потенціал держави. На відміну від населення старшого віку, вона більш сприйнятлива до змін, у більшій мірі соціально мобільна, здатна до професійного росту і спроможна здійснювати трудову діяльність у більш тривалій часовій період. Молодь, яка виходить на ринок праці, має вищі кваліфікаційні можливості, ніж працівники, які вийшли на ринок праці раніше. Також молоді люди досить високо оцінюють свої реальні можливості, які отримують разом з набутою освітою, та вказують на достатній рівень задоволеності отриманими компетенціями задля їх реалізації у трудовій сфері.

Сьогодні питання молодіжної зайнятості знаходяться в фокусі уваги як розвинутих країн, так і країн, що розвиваються, так як молоді люди на ринку праці є найбільш вразливими, незахищеними і, як соціально-вікова група, характеризується низкою особливостей. Зокрема, для молодих осіб характерним є недостатня сформованість ціннісних орієнтирів, кваліфікаційних навичок, соціальних і економічних ресурсів, відсутність життєвого досвіду, що збільшує ймовірність ризику прийняття нерациональних рішень у трудовій сфері. Тому перед державою постає завдання формування такого механізму державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці, який би забезпечував: всебічну взаємодію зацікавлених сторін (органів державного управління, закладів вищої та професійної освіти, роботодавців і молоді) у розв'язанні проблеми молодіжного безробіття і професійно-кваліфікаційного дисбалансу ринку праці; професійне самовизначення та розвиток молоді; набуття першого професійного досвіду та пошук ефективних форм зайнятості; удосконалення умов стажування, проходження практики і влаштування на перше робоче місце молодих людей; підвищення мотивації молоді до високопродуктивної діяльності. Молодіжна політика у сфері зайнятості і працевлаштування має враховувати особливості саме цієї вікової категорії населення, специфіку регіональних ринків праці, складність формування й функціонування соціально-трудова відносин між роботодавцем і молоддю.

Водночас не тільки держава повинна допомагати та орієнтувати молодь. Роботодавці також повинні бути зацікавлені у підготовці висококваліфікованих працівників. Доцільними були б підтримка та фінансування потрібних їм спеціальностей, проведення днів відкритих дверей на підприємствах та в організаціях, сприяння у проходженні практики студентами. На сучасному етапі система української освіти орієнтована на опанування тільки теоретичного матеріалу. Отож у студентів немає значних можливостей здобувати практичний досвід, що також впливає на їх подальше влаштування на роботу. Як показує практика, більшість випускників знаходять роботу за допомогою знайомих, в мережі Internet або газетах, деякі звертаються у Державну службу зайнятості. Було б добре, якби роботодавці співпрацювали з університетами і брали участь у навчальному процесі студентів, надавали їм відповідних практичних знань з подальшим працевлаштуванням. Оскільки більшість українських роботодавців стверджують про наявність дефіциту необхідних умінь і навичок у молоді, особливо у сферах, що потребують фахівців з високоскладними технологічними завданнями або у сферах, що знаходяться на перетині декількох видів діяльності та передбачають мультизадачність виробничого процесу. Невідповідність напрямів підготовки молодих фахівців потребам економіки призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. В результаті ринок праці переповнений випускниками закладів освіти, які здобули спеціальності, що не користуються попитом на ринку праці. Отже, повинен бути зв'язок між освітніми установами та працедавцями, і навчальною програмою та вимогами ринку праці, стимулювання представників бізнес-кіл до створення робочих місць для тих, хто ще не має професійного досвіду. У той же час сучасні підприємства, установи та організації незалежно від форм власності занепокоєні вирішенням оперативних поточних питань, та практично не турбуються про наявний персонал та формування кадрового резерву для їх оновлення. Нажаль сьо-

годні у роботодавців також відсутнє чітке бачення щодо навичок і професій, які будуть затребуваними у майбутньому. Це пов'язано також з відсутністю можливості побудови довгострокових стратегій розвитку бізнесу, у зв'язку з нестабільністю та динамічністю розвитку економічних, соціальних систем та HR-технологій.

Висновки. Підводячи підсумок вищевикладеному слід констатувати, що однією з актуальних проблем сучасного ринку праці є проблема працевлаштування осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, зокрема, молоді. Наразі основними причинами молодіжного безробіття є невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, незадовільні умови праці, які пропонуються молоді роботодавцями на конкретних робочих місцях. Така ситуація виникла, зокрема, внаслідок недосконалого формування державного/регіонального замовлення на підготовку кадрів, відсутності дієвих взаємозв'язків між закладами освіти, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади та недостатньою мотивацією молоді до оволодіння робітничими професіями. І тому ситуація, що склалась на ринку праці України, вимагає негайних системних трансформацій, як економічних, так і соціальних. Оскільки, молодь – це складова робочої сили, додатковий потенціал, що невдовзі може істотно вплинути на поліпшення економічного та соціального стану громади та відродження національно-духовного надбання українського народу. Вона має доволі суттєві переваги порівняно з іншими віковими категоріями працездатного населення, оскільки у неї більш тривалий період працездатності, кращі показники фізичного здоров'я та витривалості, високий загальноосвітній рівень, більша професійна та міграційна мобільність.

Отже, за сучасних умов необхідно активізувати процес підтримки бізнесових ініціатив молоді, заохочувати її до активного пошуку роботи й отримання професії, що користується попитом на ринку праці; розробляти та впроваджувати проекти, орієнтовані на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді; проводити дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навичок та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники; включити до освітніх програм обов'язкове стажування студентів; розробити механізм пропагування серед юнаків і дівчат роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у вишах і професійно-технічних навчальних закладах; запровадити програму «гарантії роботи для молоді», яка передбачала б, що не пізніше ніж через, приміром три місяці, після закінчення навчання кожен повинен одержати місце роботи; організувати зустрічі з працедавцями та колишніми безробітними, котрі успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес.

Список використаних джерел:

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
2. Легкий В. І. Поняття і особливості категорії «зайнятість» в умовах трансформації економіки. *Сталій розвиток економіки*. 2013. № 3. С. 142-146.
3. Кравчук Л. М. Особливості регулювання зайнятості населення в регіоні: дис. ... канд. економ. наук : 08.00.07. Львів, 2009. 212 с.
4. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : моногр. Харків : ХНАДУ, 2015. 360 с.
5. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. 776 с.
6. McQuaid R. W., Lindsay C. The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.