

## ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ: КЛЮЧОВІ ЧИННИКИ ТА НАПРЯМИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

**Н. Г. Ведмідь, студ.**

*Сумський державний університет*

*У статті визначено вплив молоді на соціальний та економічний розвиток держави, досліджено тенденції, виділено ключові чинники молодіжного безробіття та запропоновано напрями їх вирішення.*

Молодь є рушійною силою суспільства, тож рівень зайнятості молоді є одним із тих показників, які яскраво характеризують рівень економічного, соціального розвитку держави, її спроможність забезпечити гідні умови для життя своїм громадянам.

Незважаючи на це, проблема зайнятості молоді входить до числа глобальних проблем вже не одне десятиліття. За даними Економічної та соціальної ради, рівень безробіття серед молоді в країнах Європейського союзу виріс із 15,8% у 2008 році до 21,0% в період 2010-2011 років. Він досягнув рекорду у таких країнах як Греція, Іспанія та Португалія. У другому кварталі 2011 року частка безробітної молоді у цих країнах становила 45% [4].

За даними Державної служби зайнятості, у першому півріччі 2012 року в неї на облік перебувало 31697 випускників вузів (для порівняння: у 2011 році їх було 55603). Оскільки молоді люди неохоче стають на облік як безробітні, то це досить велика кількість [4].

Щодо гендерних відмінностей, слід зазначити, що на вітчизняному ринку праці серед молоді чітко простежується наявність гендерної асиметрії. На сьогодні гендерні відмінності рівня безробіття молоді в Україні демонструють різносторонні тенденції. Показник безробіття молодих чоловіків в Україні протягом 2008-2011 рр. був нижчим, ніж в середньому в країнах Євросоюзу на 0,6-1,4 %. Жінки ж демонструють загальноєвропейську тенденцію до зростання показників безробіття і цей показник в Україні є вищим, ніж у середньому в країнах Євросоюзу. Молодим жінкам, як правило, важче знайти роботу, ніж чоловікам того ж віку. На ринку праці спостерігається чіткий гендерний дисбаланс у пропозиції робочих місць.

Особливо це стосується: по-перше, молодих заміжніх жінок, які не мають дітей, оскільки роботодавці очікують від цієї категорії жінок виходу у довготривалі відпустки по догляду за дитиною в найближчому майбутньому; по-друге, жінок, які мають дітей віком до 6 років; по-третє, одиноких матерів, оскільки вони самостійно виконують

догляд за дітьми, що негативно позначається на можливостях професійної самореалізації цієї категорії жінок [10].

За результатами проведеного дослідження серед великої кількості факторів, що обумовлюють проблему молодіжної зайнятості слід особливо виділити такі.

*Профорієнтація.* Одним із центральних чинників, які впливають на рівень безробіття молоді є неправильний вибір дитиною своєї професії. За даними соціологічних досліджень кожен третій український випускник обирає свій майбутній фах не на власний розсуд. Найбільший вплив на вибір чинять батьки, друзі, вчителі, також неабияке значення має мода на певні професії, їх престиж, нав'язаний засобами масової інформації.

Тож незважаючи на те, що в Україні проводиться чимало різних заходів з профорієнтації молоді, профорієнтаційна робота має кілька основних недоліків: відсутність комплексного характеру охоплення професійними знаннями учнів; слабка інформаційна підтримка заходів професійного спрямування; заходи носять суто ознайомчий характер тобто, практична взаємодія учнів з майбутнім фахом майже відсутня.

*Диспропорції попиту та пропозиції робочої сили.* Причинами виникнення відмінностей диспропорції у співвідношенні наявності вільних вакансій до чисельності незайнятих претендентів є безліч факторів, серед них можна виділити: 1) постійне зменшення кількості робочих місць через несприятливу економічну ситуацію (закриття підприємств, внутрішні «скорочення» персоналу на підприємствах); 2) податковий тиск з боку держави на малий та середній бізнес (саме ці види економічної діяльності можуть забезпечити значну кількість робочих місць); 3) невідповідність професійних характеристик потенційних працівників вимогам роботодавців (зокрема це стосується досвіду, рівня професійних навичок, швидкості адаптації до нових умов роботи тощо); 4) високі вимоги молодих людей до робочого місця (більшість молодих людей не зовсім правильно оцінюють свої можливості на ринку праці, виставляючи до роботодавців вимоги у високій заробітній платі, графіку роботи, статусу у колективі тощо). Інтереси роботодавця та працівника узгодити досить важко, суперечності виникають вже на першому етапі взаємодії – співбесіді; 5) втрата робочими спеціальностями свого престижу, як наслідок, перенасичення ринку праці «білими комірцями»; 6) політична нестабільність у державі; відтік капіталу закордон і т. д.

*Складність отримання першого робочого місця.* Для підтримки молодих фахівців держава пропонує механізм забезпечення молоді першим робочим місцем, що реалізуються відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 № 803-ХІІ. Гарантовані робочі місця забезпечуються шляхом бронювання на підприємствах, в організаціях, установах до 5% загальної кількості робочих місць. Крім того, уряд визначив перелік із 24-х професій і 33-х спеціальностей, за якими роботодавцям може надаватися

дотація на створення першого місця випускника. У 2011 р. держава виділила 25 млн. грн. на бронювання 8,3 тис. робочих місць для випускників. Це складає лише 2,27 % загальної кількості (366,6 тис. осіб) працевлаштованих через Державну службу зайнятості. Отже, в його нинішньому вигляді цей механізм є неефективним.

*Неефективна взаємодія між роботодавцями, навчальними закладами та студентами.*

Підприємства та підприємці завжди зацікавлені у хороших працівниках. Тож до претендентів на вакансію висуваються певні вимоги, однією з яких є досвід практичної роботи у відповідній сфері. У молоді такого досвіду зазвичай немає. Іншим аспектом даної проблеми можна вважати й тіньову зайнятість молоді. Неможливість офіційно працевлаштуватись змушує молодих людей погоджуватись на заробітну плату «в конверті», незадовільні умови праці тощо. За неофіційними даними у цьому секторі економіки задіяні від 3 до 3,5 млн. осіб віком 15-24 роки.

Державна політика регулювання зайнятості молоді має бути спрямована не лише на усунення вже існуючих проблем, а й на їх попередження. Тож для ефективного управління процесами зайнятості молоді перш за все необхідно: 1) необхідно розробити систему прогнозування суспільної потреби у робочій силі за професіями та спеціальностями; 2) розробити ефективну систему розподілу місць державного замовлення за професіями, залежно від суспільної потреби; 3) сприяти взаємодії молоді з роботодавцями, 4) створити умови для організації молоддю власного бізнесу, реалізації власних креативних проєктів (старт-апів); 5) розробити механізм спрямований на покращення координації та взаємодії між економічними суб'єктами у сфері зайнятості молоді.

Витрати на подібні заходи компенсуються зменшенням витрат на соціальне забезпечення по безробіттю та перенавчання молоді службою зайнятості, а також збільшенням податкових надходжень до бюджету; психологічну реабілітацію безробітних та пошук для них нових робочих місць.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

- 1 Заярна, Н. М. Причини безробіття в різних умовах економічного розвитку України та методи його подолання / Н. М. Заярна // Науковий вісник НЛТУ. – 2011. – Вип. 21.2. – С. 196–200.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Офіційний сайт Державної служби зайнятості: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
4. Світ переживає кризу зайнятості молоді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.day.kiev.ua/3037451>
5. Семенова Д. Основні напрями подолання безробіття серед молоді в Україні [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/sp/2012\\_2/138-142.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sp/2012_2/138-142.pdf)

9. Суржик Л. Страшенна таємниця держзамовлення/ Суржик Л.,Онищенко О. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dt.ua/EDUCATION/strashenna\\_taemmitsya\\_derzhzamovlennya-87981.html](http://dt.ua/EDUCATION/strashenna_taemmitsya_derzhzamovlennya-87981.html)
10. Теория и отечественный опыт стандартизации образования в Республике Беларусь (к проблеме разработки классификаторов специальностей и квалификаций) / О. А. Олекс. – Мн. : УП "Технопринт", 2002. – С.168–169.

*Науковий керівник Соляник О.М.*