

## **АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА ЇХ ВИРІШЕННЯ**

**Мазурок П.П., Шевченко О.М.\*, 2013**

*Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

У статті досліджено сучасний стан ринку праці в контексті зайнятості молоді, розглянуто рішення основних проблем та розроблено комплекс заходів щодо їх фіксації і поліпшення положення молоді на ринку праці.

**Ключові слова:** *зайнятість, молодь, ринок праці.*

**Постановка проблеми.** В умовах сучасної ринкової економіки питання працевлаштування молоді набуває характеру однієї з найбільш значущих проблем національного ринку праці. Актуальність даної теми зумовлена тим, що молодь є найбільш незахищеною групою населення і у зв'язку з цим потребує особливої уваги з боку держави. Так, як молодь є основою трудового потенціалу країни, виникає необхідність розробки комплексної системи її працевлаштування. Значну частину безробітної молоді складають випускники професійно–технічних та вищих навчальних закладів, які отримали професію і вперше виходять на ринок праці. Особливо гостро стоїть питання забезпечення їх права на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останнім часом, питання формування ринку праці молоді, особливо фахівців з вищою освітою досліджується провідними науковцями України, проте залишається необхідність конкретизації проблем та заходів працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. До складу науковців, котрі мають фундаментальні наукові розробки з проблеми ринку праці, варто включити Д.П. Богині, В.С. Васильченко, О.А. Грішнову, А.В. Калину, А.М. Колота, А.В. Коровського, Е.М. Лібанова, П.П. Мазурка, А.А. Чухно та ін.

**Формулювання цілей статті.** Основними цілями роботи є дослідження сучасного стану ринку праці у контексті працевлаштування молоді, визначення основних проблем, та розробка комплексу заходів, щодо їх вирішення і покращення ситуації молоді на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Молодь – це основа трудового потенціалу країни. Проте, на сьогодні, вона є однією із найменш захищених соціальних груп населення на ринку праці. Головною ознакою становища молоді на ринку праці є диспропорція між попитом та пропозицією на робочу силу. Дослідження конкурентоспроможності молоді, зокрема випускники вищих навчальних закладів, необхідне для формування виваженої державної політики зайнятості та соціального захисту населення.

При дослідженні поставленої проблеми звернемося до вже існуючих наукових думок. Так, на погляд Н.М. Заярної, проблема безробіття молоді є однією із найактуальніших на сьогодні. Визначальним для молоді є її входження до трудової сфери. Саме на цьому етапі свого життя молоді люди зіштовхуються з труднощами і потребують розуміння і допомоги як з боку старшого покоління, так і з боку держави [2]. Закінчення навчального закладу несе за собою невизначеність з місцем роботи за фахом, або взагалі її відсутність. Роботодавці часто висувають умови, які не можуть задовольнити молоді. Це пояснюється тим, стверджує автор, що потрібні досвідчені працівники, а досвіду роботи у молоді, яка нещодавно закінчила навчальний заклад, ще немає. Саме це й зумовлює значне безробіття молоді віком 15–24 роки.

За результатами досліджень С.В. Ничипоренко виявлено, що висока професійно–освітня підготовка полегшує адаптацію молоді до ринкового середовища та збільшує можливість працевлаштування. Тим не менш, проблема вимушеної незайнятості молоді проявляється у загальному вигляді в якості двох «хвиль»: перша – після отримання молоддю людиною середньої освіти (якщо не вдалося продовжити навчання), друга – після отримання вищої освіти (якщо немає гарантованого робочого місця).

Для дослідження сучасних проблем вимушеної незайнятості молоді звернемося до методології МОП. Було взято три вікових групи: 15–24 р., 25–29 р., 30–39 р., ці групи було обрано у зв'язку з дотриманням чинного законодавства. Тож проаналізуємо статистичні дані безробіття за віковими групами у 2007–2011 рр. (табл.1.).

*Таблиця 1.*

### **Рівень безробіття населення (за методологією МОП)**

\*Мазурок П.П. – д.е.н., професор, Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет».  
© Шевченко О.М. – магістр, Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет».

## за статтю, віковими групами та місцем проживання за 2007– 2012– роки

(у середньому за період, у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

Роки	Всього	У тому числі за віковими групами, років			Працездатного віку
		15–24	25–29	30–39	
2007	6,4	12,5	6,9	5,8	6,9
2008	6,4	13,3	7,0	5,3	6,9
2009	8,8	17,8	10,4	8,2	9,6
2010	8,1	17,4	9,9	7,8	8,8
2011	7,9	18,6	9,2	7,3	8,6
2012	7,5	17,3	9,5	6,7	8,1

Як видно із таблиці 1, зростання безробіття спостерігається серед вікової групи 15–24 р., в порівнянні з 2007 роком має негативну тенденцію до збільшення. Найменше безробітних серед вікової групи 30–39 р. – найбільш активне населення, що набуло досвід та необхідні навички., а випускники ВНЗ та працююча молодь згідно статистики має найбільший рівень безробіття.

Розглянемо більш детально причини виникнення вимушеної незайнятості молоді після закінчення вищого навчального закладу. Фактори впливу на формування подібної ситуації можна поділити умовно на дві групи: ті, що залежать від випускника та ті, що від нього не залежать. До першої групи належать основні компетенції випускника: базові професійні знання, практичні навички застосування отриманих знань, ентузіазм у роботі, мобільність, цілеспрямованість, вміння обробляти інформацію, швидкість прийняття рішень, здатність працювати в команді та інші.

До другої групи належать вимоги роботодавців, які не завжди співпадають із очікуваннями випускників а іноді, навіть протирічать здоровому глузду. Так, аналіз пропозицій на ринку праці для, наприклад, випускників економічних ВУЗів показав, що у 80% випадків, роботодавець бажає отримати молодого, амбіційного працівника, що тільки-но закінчив навчання та має досвід роботи більше одного року, при чому, зазвичай, роботодавців цікавлять молоді фахівці, що отримували вищу освіту на денній формі навчання. Також, важливими проблемами є диспропорції на ринку праці, низька заробітна плата молодих спеціалістів, випадки експлуатації молодіжної праці з боку приватних підприємств (необґрунтовано низька заробітна плата при ненормованому робочому графіку та диференціації праці) та інші.

На сьогодні, за різними джерелами, рівень безробіття серед молоді в Україні становить 17–20%, при чому, серед загальної кількості безробітних 40% молодих людей віком до 35 років [3]. У 2012 році, за дослідженнями кадрового порталу HeadHunter в Україні ринок праці мав такі основні тенденції:

- зросла кількість вакансій для молодих спеціалістів;
- зросла конкуренція на ринку праці;
- затребувані спеціалісти з продажів товарів та послуг;
- знизилася вимоги до досвіду роботи пошукачів;
- зменшилася кількість вакансій для високооплачуваних спеціалістів;
- за попитом та пропозицією роботи домінують столиця, міста-мільйонники та індустріальні регіони.

Не новий, але 2012–го особливо чіткий тренд ринку – велика затребуваність і ажіотажний попит на програмістів та фахівців в агросекторі. Серед потенційних працівників найбільше молодих спеціалістів, спеціалістів у сфері продажу, а також бухгалтерів, водіїв, юристів. Найактивніші під час пошуку роботи – юристи та керівники (в середньому 40–50 відгуків на одну вакансію), найбільш обережно відгукуються на вакансії ІТ–шники (6–8 відгуків) та медичні представники (5–6 відгуків) [4].

Цікавою тенденцією українського ринку праці минулого року, яку відзначили аналітики, є небажання роботодавців вказувати рівень заробітної плати в оголошеннях. Таку інформацію містять не більше 20% вакансій. Для порівняння, в Росії із зазначенням оплати публікують до 60% вакансій, у Великобританії – до 90%. Незважаючи на досить високий рівень зарплат у верхньому сегменті ринку, спостерігається дуже велика різниця між максимальною і середньою заробітною платою. Так, середня зарплатня, яку публікують в пропозиціях про роботу лінійному офісному спеціалістові в Києві – 5–6 тисяч гривень, мінімальна межа для стажерів і початковий рівень – 1–1,5 тисячі гривень. 2012 року зарплати виросли в середньому на 20–25%. За даними дослідження компанії Ernst & Young, 2013 року найбільший приріст зарплат (до 10%) очікується в галузях FMCG, «фарма» і

«рїтейл». До 8% зростуть зарплати працівників банківської сфери та готелів. Найменше зростання очікується з галузі «страхування» – до 5% [5].

Зросла кількість вакансій, а відтак і конкуренція для молодих спеціалістів. Роботодавці більше шукали «дешевих працівників». У ситуації невизначених економічних перспектив компанії прагнуть зменшувати видатки, в тому числі за рахунок персоналу. Так, наприклад, компанії вигідно підвищити вже працюючого спеціаліста (часто заощаджуючи на зарплаті) а на його місце (знову ж часто економлячи на зарплаті) взяти менш кваліфікованого співробітника.

У 2012 році помітно знизилися вимоги до досвіду спеціалістів. Якщо раніше основна група вакансій була з поміткою «3–6 років», то у 2012 році значно зросла кількість пропозицій для тих, хто пропрацював всього 1–3 роки. Відповідно група вакансій «3–6 років» поповнилася за рахунок вакансій, у вимогах до яких раніше вказувався досвід роботи більше 6 років. Найбільше шансів знайти роботу у тих, кому вона потрібна постійно і на повний робочий день. Волонтерство, гнучкий графік, тимчасова або дистанційна робота у 2012 залишалися майже недоступними для українських офісних працівників. Більше половини вакансій (54%) роботодавці розмістили в 5 топових галузях ринку праці: «Продажі», «ІТ-фахівці», «Маркетинг/Реклама/PR», «Бухгалтерія/фінанси», «Банки/Інвестиції/Лізинг».

З наведеної структури (рис. 1) видно, що серед пропозицій на ринку праці лише 5% наявних вакансій доступні для молодих спеціалістів що навчаються чи тільки-но закінчили ВУЗ. З іншого боку, у таблиці 2 показано, в яких професійних сферах кандидати залишали свої резюме в 2011–2012 роках. Половина шукачів віддали перевагу п'ятьом професійним сферам, серед яких, зокрема, «Продажі» та ІТ.

Загальний hh.Індекс у 2012 році склав 1,8 – 2,2. Це означає, що на одну вакансію претендує 2 пошукачі. За останнє півріччя помітною стала тенденція до збільшення конкуренції на ринку праці. Найвища конкуренція на ринку спостерігається серед молодих спеціалістів, де на одну вакансію претендує 5–6 чоловік.



Рис. 1. Структура вакансій за профгалузями, Україна, 2012 рік.

**Співвідношення кількості резюме за професійними сферами у 2012 р., %**

<b>Професійна сфера</b>	<b>Кількість резюме від загальної кількості, %</b>
Початок кар'єри/Студенти	13,90
Продажі	12,40
Бухгалтерія/Управлінський облік/Фінанси	8,20
ІТ/Інтернет/Телеком	7,80
Адміністративний персонал	7,70

За даними порталу Jobs.ua за 2012 рік частка резюме залишених студентами та випускниками ВУЗ–ів досягла 13,9% від загальної кількості резюме за рік, чим підтверджується факт, що найактивнішими пошукачами робочого місця є молодь.

У процесі дослідження було сформовано ряд пропозицій щодо усунення проблем працевлаштування молоді в Україні. На наш погляд, доцільним є впровадження наступних заходів та нововведень, які покликані допомогти подолати ряд наявних проблем.

По–перше, будь–які зміни в країні що стосуються соціальної сфери в першу чергу залежать від того, яку політику проводить держава в цьому напрямку і наскільки ефективно законодавче регулювання з її боку. Тому політика підтримки молоді в пошуку першого робочого місця з боку держави є не лише необхідним елементом, але і обов'язковим.

По–друге, важливою постає проблема відсутності елемента що забезпечує взаємозв'язок між ВНЗ та безпосередньо роботодавцями. ВНЗ надає освітні послуги але на сьогодні не несе відповідальності за можливість застосування отриманих знань на практиці. Таким елементом може бути створення на базі вищих навчальних закладів окремого підрозділу з питань працевлаштування випускників. Такий досвід вже мають деякі вищі навчальні заклади в Україні, фахівці відзначають результативність такої моделі співпраці із роботодавцями.

Наступним важливим завданням яке необхідно вирішити є наявність невідповідності між кількістю випускників та обсягів пропозиції робочих місць щорічно лише поглиблює і без того складну ситуацію на ринку праці. Ця проблема може бути вирішена лише на загальнодержавному рівні шляхом регулювання державою зайнятості населення на етапі вступної компанії. Так, на основі довгострокового прогнозу стосовно майбутньої економічної ситуації в країні, перспективні галузі розвитку, сучасні світові тенденції у співставленні із прогнозними показниками народжуваності та смертності, зміни вікової структури населення тощо, може бути розроблена певна межа для ВУЗів по кількості набору студентів та їх розподіл за спеціальностями.

На сьогодні, важливим також є питання профорієнтації. Так, як відповідальність за працевлаштування ВУЗ на себе не бере, то цей тягар лягає на плечі самого студента. В процесі вибору спеціальності, а відтак і майбутньої кар'єри, молода людина, на жаль, є недостатньо проінформованою про стан ринку праці та попиту на спеціалістів різних напрямків і тому не може зробити свідомий вибір, а зазвичай спирається на престижність професії, поради батьків та друзів. Цю ситуацію можна виправити якісно проведеною профорієнтаційною роботою, яка в розвинених країнах включає в себе не лише інформативну діяльність, а і роботу зі студентами направлену на розкриття їх потенціалу в різних сферах трудової діяльності, їх талантів та здібностей. З цією метою доцільним може бути створення незалежного від ВУЗ–ів профорієнтаційного центру, основою діяльності якого є робота із старшокласниками.

Таким чином, завдяки комплексному застосуванню вищенаведених заходів, на нашу думку, можливе подолання ряду проблем, що стосуються працевлаштування молоді. Без вирішення цих проблем суспільство не зможе пропорційно розвиватись, адже саме молодь є основою майбутнього трудового потенціалу країни, а її соціальна незахищеність зумовлює гостру необхідність перебудови сформованої системи підготовки фахівців.

**Література:**

1. Закон України «Про зайнятість» від 05.07.2012р.
2. Заярна Н.М. Проблеми працевлаштування молоді в Україні // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2010. – № 20.9. – С. 150–153.
3. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Держ. ком. статистики України. – Офіц. веб–сайт – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Кадрового порталу HeadHunter в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hh.ua/>
5. Інформаційний лист [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.career.ua>
6. Дунаева, Н. Молодеж на ринку труда / Н. Дунаева // Вопросы экономики. – 2008. – № 1. – С. 14.
7. Рівень безробіття населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2012>

8. Вальтова Д.М. Проблеми молодіжного безробіття в сучасній Україні / Д.М. Вальтова/ Вісник Дон ДУЕТ. – 2007. – № 2. – С. 139.
9. Василюшина С.О. Особливості державного регулювання ринку праці молоді // Економіка та держава – 2009– №3. – С. 91–94.