

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ДЛЯ ВТІЛЕННЯ В УКРАЇНІ

WAYS OF OVERCOMING YOUTH UNEMPLOYMENT: FOREIGN EXPERIENCE FOR IMPLEMENTATION IN UKRAINE

УДК 331.57

Чатченко Т.В.

к.е.н., доцент кафедри економічної теорії та економічних методів управління Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Давидова І.А.

к.е.н., доцент кафедри економічної теорії та економічних методів управління Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Стаття присвячена проблемі молодіжного безробіття. Сформульовано тенденції щодо інструментів, які застосовуються з метою активації безробітних. Визначено причини безробіття молоді, критерії та санкції, які можуть бути застосовані до безробітних осіб. Досліджено активні програми ринку праці (ALMP) у різних країнах. Порівняно напрями роботи українського уряду в питаннях молодіжного безробіття з закордонними напрямами.

Ключові слова: безробіття, зайнятість, закордонний досвід, молодіжне безробіття, молодь, працевлаштування молоді.

Статья посвящена проблеме молодежной безработицы. Сформулированы тенденции инструментов, которые применяются с целью активации безработных. Определены причины безработицы молодежи, критерии и санкции, которые могут быть применены к безработным. Исследованы активные программы рынка труда (ALMP)

в разных странах. Выполнено сравнение направлений работы украинского правительства в вопросах молодежной безработицы с зарубежными направлениями.

Ключевые слова: безработица, занятость, зарубежный опыт, молодежная безработица, молодежь, трудоустройства молодежи.

The article is dedicated to the problem of youth unemployment. Trends in the tools used to activate the unemployed are formulated. The causes of youth unemployment, criteria and sanctions that could be applied to unemployed persons are determined. The active labor market programs (ALMP) in different countries are explored. The directions of the Ukrainian government's work on issues of youth unemployment with foreign directions are compared.

Key words: employment, employment of young people, foreign experience, unemployment, young people, youth unemployment.

Постановка проблеми. Сучасний стан економіки країни стимулює дослідження найбільш важливої проблеми подальшого розвитку виробничих сил через призму такого загрозливого соціального явища, як безробіття. Рівень безробіття не тільки відображає стан економічної системи в цілому, але й ступінь консолідації всіх політичних сил суспільства в єдиному напрямі, який здатний забезпечити соціальний прогрес і гуманізацію усіх сторін суспільного життя. Зниження безробіття серед молоді є основним викликом у багатьох країнах Європи, особливо після останнього економічного спаду. Бізнес-середовище постійно змінюється під впливом різних факторів, не тільки зазначеного економічного, але й також соціо-культурного, технологічного та стрімких глобалізаційних процесів. У той час як компанії повідомляють, що не можуть знайти потрібних людей, мільйони людей не можуть знайти роботу. Особливо дане явище характерне для молоді, а пошук шляхів для подолання їх безробіття залишається недостатньо активними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Увага вітчизняних науковців до питань безробіття представлена у роботах О.В. Волкової, О.А. Грішнєвої, Л.І. Безтелесної, Г.М. Юрчика, К.С. Лазоренка, В.В. Онікієнко, Ю.П. Туранського, П.Г. Перерви, В. С. Васильченко, О.К. Мазуренка, К.Д. Семенова та інших. Проблеми молодіжного безробіття розглянуті в роботах Л.Г. Ткаченко, І.В. Тарасюк, Я.В. Панаса, Є. О. Зеленевої, Д.Л. Богині, М.В. Торжевського та інших. Дослідженню безробіття та ринку праці присвячені праці багатьох іноземних науковців, серед яких

Д. Белл (D. Bell), С. Блетмен (C. Blattman), Л. Релтсон (L. Ralston), А. Кларк (A. Clark), А. Осавальд (A. Oswald), А. Куддо (A. Kuddo), Дж. МакКомбі (J. McCombie), С. Лагусен (C. Lahusen), М. Гугні (M. Giugni). Незважаючи на чисельність наукових досліджень, питання підтримки молодіжного ринку праці залишається недостатньо висвітленим, а тому потребує дослідження в напрямі закордонних практик.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження закордонного досвіду у подоланні безробіття серед молоді та можливість його адаптації на українському ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Загальним орієнтиром розвитку служб зайнятості розвинених країн є принцип активації, що передбачає запровадження механізмів стимулювання й підвищення мотивації до зайнятості та забезпечення кращих можливостей шукачам роботи. Його ключовими елементами є підсилення спроможності безробітної статі до роботи, стимулювання активнішого включення до роботи, стимулювання активнішого включення до пошуку роботи, а також формування мотивації до ефективної зайнятості замість орієнтації на отримання допомоги по безробіттю.

Активізація безробітних набуває особливого значення в контексті її поширення на економічно неактивне населення з підвищенням уваги до певних (вразливих) категорій населення. За 16 років (2000–2016 рр.) рівень економічної активності в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) зріс з 69,3% до 70,1%. При цьому 35% осіб працездатного віку не мають роботи [1]. Саме тому забезпечення активації

безробітних та економічно неактивного населення стає ключовим завданням для урядів, державних служб зайнятості (ДСЗ) та соціальних партнерів на всіх рівнях. Варто відзначити, що у багатьох країнах збільшується кількість інструментів, які застосовуються з метою активації безробітних. У даному контексті виокремлено кілька основних тенденцій:

1. Збільшення кількості обов'язкових та цільових контактів безробітних зі спеціалістами служби зайнятості та роботодавцями. Як частину системи допомоги в пошуку роботи та моніторингу процесу пошуку роботи майже усі країни ОЕСР застосовують практику інтенсивних обов'язкових інтерв'ю між шукачем роботи та консультантом із працевлаштування. Їх періодичність різна та залежить від «спіралі безробіття». У половині країн ОЕСР існує практика підтвердження статусу безробітного при безпосередній особистій присутності в місцевій службі зайнятості. У десяти країнах ОЕСР (наприклад Чехії, Франції, Південній Кореї, Словаччині, Великій Британії та інших) встановлено чітку періодичність – не менше одного разу на місяць [2, с. 47].

В інших – регулярні підтвердження поштовим листом, через Інтернет або телефоном. У чотирьох країнах (Німеччині, Італії, Новій Зеландії та Туреччині) регулярної обов'язкової звітності немає. Враховуючи, що середній показник кількості безробітних, безпосередньо направлених на робочі місця, є в цілому низьким (найвищий – в Австрії, Швейцарії, Іспанії та Великій Британії – досягає 50%), а також практичну недостатність «само направлення» безробітних на вакансії, функції консультанта служби зайнятості мають особливе значення [3].

Направлення безробітних на вакантні робочі місця не тільки допомагає зменшити ризик тривалого безробіття, а й використовується як робочий тест. Функції консультантів служби зайнятості в сучасних умовах поєднують підбір роботи для безробітного, а також підбір конкретного кандидата на конкретну вакансію (включаючи всі процедури кадрових агентств), що докорінно змінює традиційні принципи співпраці з роботодавцями.

2. Удосконалення індивідуальних планів (програм) безробітної особи та форм підтвердження пошуку роботи. Державними службами зайнятості багатьох країн ОЕСР запроваджено чітку процедуру звітування про пошуки роботи. В усіх країнах, крім Туреччини, введено практику індивідуальних планів дій. У більшості країн такий захід є обов'язковим для всіх категорій безробітних, а в деяких (Канаді, Чехії, Японії) застосовується для окремих цільових груп. Як правило, індивідуальний план дій розробляється протягом одного місяця від дня реєстрації [4, с. 34].

Упродовж останніх років державні служби зайнятості багатьох країн при консультаціях із

соціальними партнерами намагаються знайти збалансований підхід, що допоможе стимулювати безробітних, які отримують допомогу по безробіттю, до активного пошуку роботи та/або до участі в активних заходах політики ринку праці, а також сприятиме більш ощадливому використанню коштів обов'язкового соціального страхування на випадок безробіття. Наприклад, система безробіття Данії базується на принципах «прав та обов'язків»: безробітні люди (zareєстровані у фондї страхування на випадок безробіття) мають право на отримання допомоги по безробіттю і водночас мають обов'язок бути готовими приступити до роботи. Місцеві центри зайнятості здійснюють нагляд за виконанням безробітними цього критерію права на фінансову допомогу. У випадку недотримання критерію бути готовим до зайнятості. Державна служба зайнятості повинна повідомити про конкретний факт відповідний фонд страхування на випадок безробіття. Система критеріїв та застосування санкцій в Данії була пізніше спрощена.

Критерії та санкції, що існують в інших країнах, досліджувалися багатьма зарубіжними експертами. Найповніше вони викладені в публікаціях ОЕСР та Європейської Комісії і є предметом багатьох конференцій у рамках неформального діалогу між ДСЗ країн-членів ЄС, а також з осені 2014 р. – формальної мережі європейських ДСЗ. Найчастіше застосовуються наступні критерії: обов'язкова реєстрація безробітних у ДСЗ та вимога систематичного підтвердження пошуків роботи; готовність приступити до роботи; професійна та територіальна мобільність; поважні (дійсні) причини відмови безробітного від послуг ДСЗ. Наявність санкцій розглядається як превентивний захід, а їх застосування впливає на розмір допомоги (або коефіцієнт заміщення), а також тривалість її виплати.

Ефект активації досягається завдяки можливості гнучкого використання адміністративних та фінансових інструментів залежно від ситуації на ринку праці. Для цього у більшості країн практика «підходящої роботи» не є постійною та прив'язується до реалій ринку праці, не допускаючи при цьому порушення прав людини. Забезпечення принципу гнучкості до «підходящої роботи» залежно від зростання безробіття та скорочення робочих місць, загального стану на ринку праці дозволяє пропонувати безробітному більш широкий спектр вакансій, наприклад більш віддалених територіально та/або з менш кваліфікованими роботами.

Слідом за міжнародною фінансовою кризою безробіття серед молоді стало однією з найбільш нагальних проблем, з якими стикається Європа. Статистика показує, що в порівнянні з попередніми роками, сучасна молодь стикається з труднощами

при виході на ринок праці та при пошуку роботи. Паралельно з цим контекстом – нестабільність умов роботи існуючих ринків праці залишаються невіршеними. В довгостроковій перспективі, транскордонна робота та стимулювання мобільності на рівні ЄС можуть полегшити дані проблеми та змінити тенденцію до зниження зайнятості молоді у більшій мірі [5].

Існує величезний розрив між різними регіонами з точки зору показників безробіття молоді, а також збільшення результуючого показнику регіональної міграції, що веде до відтоку мізків в певні регіони. Понад 17 мільйонів молодих безробітних європейців від 20 до 34 років, часто змушені працювати в умовах нестабільного стану та в стані структурного безробіття або неповної зайнятості [6]. Підкреслюючи пріоритет, викладений Європейською Комісією в 2016 році, інвестування найважливіших джерел праці, зростання в Європі через єдиний ринок та важливість подолання безробіття серед молоді, можемо зазначити рекордні оцінки мобільності та обміну студентами по всій Європі. Зокрема Erasmus +, де навчається близько 60 000 студентів. Також існують інші ініціативи по подоланню безробіття: «Ініціатива з працевлаштування молоді», «Молодь на рух», «Європейський корпус солідарності» [7].

Для прискорення процесу переходу від школи до роботи, щоб запобігти розширенню безробіття або повного виходу з ринку праці та сприяти вступу в стабільні трудові відносини, політики багатьох країн вдаються до активних програм ринку праці (ALMP). Визначні національні ініціативи включають в себе «Новий курс для молоді» (NDYP) у Великобританії, «JugendmitPerspektive» (JUMP) у Німеччині та "Програма безробіття серед молоді" (YUP) у Данії. Програма «Гарантія молоді» (YG), прийнята Європейським Союзом в 2016 році, закликала всі держави-члени встановити програми ALMP для забезпечення того, щоб безробітній молоді було запропоновано якісну роботу або освітні можливості протягом чотирьох місяців після початку безробіття (Європейська комісія 2016 року) [8, с. 1160].

Тісний зв'язок між шкільною системою та молоддю на ринку праці зафіксовано найбільш інтенсивно. З одного боку, загальноосвітня школа може вплинути на тенденцію молоді залишити школу на ранніх етапах, тобто до закінчення освіти на рівні середнього та нижчого рівня, з наслідком переживання труднощів на ринку праці. З іншого боку, що стосується професійної освіти, то вона активно впливає на молодіжний ринок праці. У країнах з відстеженнями професійно-технічної освіти або широкою системою учнівства молоді, що бере участь у професійній освіті, як правило, має швидкий вихід на ринок праці, ніж молоді, що вступає на ринок праці після загальної освіти. При-

чина такого швидшого вступу через професійну освіту пояснюється поліпшенням короткострокового узгодження пропозиції та попиту на навички. Зокрема, невідповідність майстерності або кваліфікації, ймовірно, зменшить якість та стабільність первісно прийнятих робочих місць, що може мати довготривалі негативні наслідки для результатів ринку праці [9]. Отже, якщо низький рівень досвіду роботи є перешкодою для початку роботи на ринку праці, надання фінансових стимулів роботодавцям для найму та навчання молоді може стати ефективним інструментом для покращення інтеграції ринку праці.

Отже, можна сформулювати, що є кілька причин, чому попит на молодіжну працю може бути низьким: молоді, як правило, найбільш постраждала від економічної кризи, оскільки компанії менш охоче здатні відпускати працівників з тривалим перебуванням на посаді; навіть у звичайних економічних умовах роботодавці можуть віддати перевагу найму більш досвідчених працівників, зокрема, якщо попередні місця роботи дозволяють роботодавцям краще розрізняти працівників середньої та високої кваліфікації; за наявності конкретного людського капіталу, фірми менш охочі взяти на роботу молоді та інвестувати в дороге навчання, якщо існує висока ймовірність того, що молоді вийде з фірми без відшкодування цих початкових інвестицій.

Розглянуті проблемні аспекти молодіжної зайнятості в інших країнах є характерним і для України. Значне зростання безробіття в Україні спричинене не тільки кризовими явищами, але і частково необхідністю оптимізації кількості співробітників підприємств. Безробітними стають в першу чергу некваліфіковані і малокваліфіковані працівники, які не готові до перенавчання, співробітники збиткових підприємств, категорії осіб, які відносяться до слабких демографічних груп (молоді, жінки, які доглядають за дітьми). Проте в число безробітних часто потрапляють і випускники вищих навчальних закладів. У цій ситуації рішення проблеми адекватності слід шукати не шляхом скорочення доступу громадян до здобуття вищої освіти, а шляхом забезпечення якості вищої освіти, створення нових робочих місць, залучення молоді до професійної діяльності в певних сферах.

Дослідження показали наявність в системі вищої освіти негативних процесів, які і стали причиною дисбалансу між попитом ринку праці та якістю вищої освіти. Стратегічним інвестором вищої школи в Україні виявилися батьки, котрі фінансують освіту своїх дітей. В результаті останнім часом значно зріс контингент студентів ВНЗ, що вплинуло на забезпечення якості вищої освіти.

В силу зростання кількості випускників виникла проблема працевлаштування. Досвід зарубіжних

країн свідчить, що реалізація стратегії підвищення якості вищої освіти можлива тільки на підставі соціального партнерства вищої освіти з роботодавцями. У цих умовах можна вирішити проблеми працевлаштування випускників та забезпечити різні види економічної діяльності кваліфікованими кадрами, а головне створити умови для інноваційного розвитку.

З урахуванням стратифікації регіональних мереж вищих навчальних закладів за потенціалом, обмеженості структури і обсягів підготовки має місце процес міжрегіональної міграції молоді, викликаний освітнім фактором. У зв'язку з цим можна виділити дві групи регіонів: реципієнти і донори. У регіонів-реципієнтів кращі умови для формування контингенту студентів. Характерно, що зворотна міграція дуже незначна. У більш вигідних умовах в такому формуванні знаходяться Київ, Харківська, Львівська, Одеська та Дніпропетровська області.

Поряд з процесами, які відбуваються в системі вищої освіти, формується і специфічний ринок праці. Зараз переважає самостійне працевлаштування випускників, що дає можливість роботодавцям диктувати свої вимоги і умови соціального захисту, надавати робочі місця не за фахом. За нашими оцінками, на ринку праці домінує екстенсивний підхід використання робочої сили.

Проблеми, що потребують розв'язання в сфері молодіжного безробіття в Україні визначені в розпорядженні Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки» № 1018-р від 30.09.2015 [10]. Серед них: відсутність у молоді мотивів та навичок до самостійного отримання знань; низький рівень зайнятості молоді на ринку праці за обраною професією та практичних вмінь і навичок молодих фахівців; складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи; повільні темпи розвитку підприємництва серед молоді; недостатнє набуття молодими людьми знань, умінь та навичок поза системою освіти з метою підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; низький рівень професійної орієнтації молоді.

Варіанти розв'язання проблеми, який пропонує держава це підвищення рівня доступу молоді до якісної освіти та працевлаштування на перше робоче місце. Пріоритет зайнятості молоді, визначений в програмі, направлений на створення умов та здійснення заходів, спрямованих на працевлаштування молоді (забезпечення первинної і вторинної зайнятості та самозайнятості молоді). Пріоритет планується реалізувати за чотирма напрямками:

Напрямок 1: Профорієнтація. Метою є спрямування професійних інтересів молоді за формулою: інформування – навчання – тестування – залу-

чення, формування усвідомлених мотивів вибору певного виду діяльності, що забезпечить задоволення матеріальних і духовних потреб молоді.

Напрямок 2: Молодіжне підприємництво. Напрямок має сприяти розвитку молодіжного підприємництва, самозайнятості та ефективного просування молодих людей у підприємницькому середовищі.

Напрямок 3: Волонтер. Мета: проведення заходів, спрямованих на залучення молоді до волонтерської діяльності.

Напрямок 4: Сприяння зайнятості. Передбачається стажування на робочих місцях та залучення до суспільно значущої діяльності як способу забезпечення вторинної зайнятості.

Зазначені напрями перекликаються з дослідженим закордонним досвідом подолання молодіжного безробіття, проте є досить широкими та потребують конкретизації та розsegmentування, а також реалізацію підпрограм в рамках даної великої програми. Українському уряду також варто приділити увагу соціального партнерства вищої освіти з роботодавцями, про що було зазначено раніше. Деякі компанії вже працюють у даному напрямі, наприклад, швейцарська корпорація «Nestlé», яка реалізовує ініціативу з працевлаштування молоді. Метою цієї програми є допомога молодим людям віком до 30 років по всій Європі у працевлаштуванні та професійній підготовці [11]. В Україні компанія започаткувала програму «Готовність до роботи», в рамках якої проводить заходи профорієнтації у школах і коледжах. Програма пропонує молодим людям допомогу щодо проходження інтерв'ю при працевлаштуванні, дає поради стосовно того, як поліпшити своє резюме і вийти на ринок праці.

Висновки з проведеного дослідження. Дослідження закордонного досвіду подолання безробіття на молодіжному ринку праці дозволило визначити, що загальним орієнтиром розвитку служб зайнятості розвинених країн є принцип активності. Даний принцип передбачає запровадження механізмів стимулювання й підвищення мотивації до зайнятості та забезпечення кращих можливостей шукачам роботи. Його ключовими елементами є підсилення спроможності безробітних стати до роботи, стимулювання активнішого включення до пошуку роботи, а також формування мотивації до ефективної зайнятості замість орієнтації на отримання допомоги по безробіттю. При цьому, забезпечення активності безробітних та економічно неактивного населення стає ключовим завданням для урядів, державних служб зайнятості та соціальних партнерів на всіх рівнях. Направленості роботи українського уряду з питань подолання молодіжного безробіття у порівнянні з досвідом ринків праці інших країн мають схожі орієнтири, а тому можуть бути конкретизовані та реалізовані з використанням іноземного досвіду. Зокрема у таких

напрямах: збільшення якісних цільових контактів безробітних зі спеціалістами служби зайнятості та роботодавцями; підвищення рівня мобільності та обміну студентами; практика індивідуальних планів дій щодо пошуку роботи та працевлаштування.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Official web-site of Organisation for Economic Co-operation and Development. URL: <http://www.oecd.org/>
2. Bell, D.N., Blanchflower, D.G. (2014) Youth unemployment: Déjà Vu?. IZA Discussion Papers 4705, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, 57 p.
3. Global employment trends for youth 2016. Geneva: ILO. URL: http://www.ilo.org/global/research/globalreports/youth/2012/WCMS_180976/lang--en/index.htm
4. Kieselbach, Thomas, Mannila, Simo (2011) Unemployment, precarious work and health: research and policy issues. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 564 p.
5. Quintini, G (2011) Right for the job: over-qualified or under-skilled?. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 120, OECD, Paris.
6. Cramer, C. (2015). Jobs, unemployment and violence. GSDRC Professional Development Reading Pack No. 10. Birmingham: University of Birmingham.
7. Fougere, D.; Kramarz, F.; Pouget, J. 2009. "Youth unemployment and crime in France," Journal of the European Economic Association, 7(5), pp. 909-938.
8. Arni, P, Lalive R, Van Ours JC (2016) How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit. J Appl Econ 28(7): 1153–1178.
9. Elder, S. 2015. "What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?" Technical note no. 1, YEP, ILO Geneva, 16 p.
10. Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки» № 1018-р від 30.09.2015. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2015-80>
11. Ініціатива з працевлаштування молоді Nestlé. URL: <https://www.nestle.ua/jobs/youthemploymentinitiative>