

УДК 35-331.5

А. Батюк

## ДЕРЖАВНЕ СПРИЯННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ

**Проаналізовано сучасний стан зайнятості молоді. Розглянуто заходи державного сприяння працевлаштування молоді. Вивчено процес переходу молоді від навчання до роботи. Визначено заходи державного сприяння виходу молоді на ринок праці.**

**Ключові слова:** державне сприяння, ринок праці, трудовий потенціал, молодь, працевлаштування.

Процес європейської інтеграції України висуває нові вимоги до економіки держави, таким чином забезпечення збалансованого суспільного розвитку країни стає можливим за активізації соціальних груп населення. З огляду на це, мобільність молоді, відкритість до змін, прагнення здобуття нових знань, здатність навчатися та сприймати виклики сучасності впливають на розбудови державу, що є запорукою вдалої реалізації соціально-економічних реформ в Україні. Проте безробіття на початку трудової діяльності перетворюється в серйозну проблему та ставить бар'єри у вдалій адаптації молоді на ринку праці.

Вагомий внесок у дослідженнях державного регулювання ринку праці внесли такі вчені, як В. Дружиніна [1], О. Гайдаш [2], О. Єрмоленко [3], Ю. Маршавін [4], В. Міненко [5] та інші. Вивченням проблеми самореалізації молоді та переходу від навчання до роботи висвітлено у роботах Е. Лібанової, Л. Лісогор, І. Марченко [6], Н. Подобед [7] та інших. Проте залишаються не достатньо вивчені аспекти реалізації трудового потенціалу молоді. У науковій літературі недостатньо уваги приділено наданню молоді можливостей для набуття першого практичного досвіду роботи та підтримки молоді під час виходу на ринок праці та адаптації на ньому.

Мета статті – здійснити оцінку ступеня реалізації трудового потенціалу молоді та визначити заходи державного сприяння виходу молоді на ринок праці.

На основі поставленої мети визначені основні завдання дослідження: проаналізувати сучасний стан зайнятості молоді та рівень безробіття в Україні загалом, визначення особливостей та дослідження рівня працевлаштування молоді у Харківському регіоні, визначення проблеми переходу молоді від навчання до роботи, вивчення методів щодо державного сприяння працевлаштування молоді, визначити заходи державного сприяння виходу молоді на ринок праці.

Молодь як соціальна група є найбільш сприйнятливою до економічних, соціальних, технологічних новачій. Вона є основою, що формує модель майбутнього українського суспільства. Таким чином, запорукою прогресивного соціально-економічного розвитку країни є запровадження ефективного механізму надання молоді високоякісних освітніх послуг із повноцінною підготовкою молоді до самостійного життя в суспільстві, а також гарантування першого робочого місця та підтримки в адаптації на загальнонаціональному ринку праці.

За даними Державної служби статистики у 2014 р. рівень зайнятості серед осіб у віці 25 – 29 років становив 71,6% та був вищим, ніж в середньому серед всіх вікових груп

(56,6%), а серед осіб віком 15 – 24 роки цей показник становив лише 29,5%. Низький рівень зайнятості обумовлений тим, що молодь у цій віковій категорії не має стійких конкурентних переваг на ринку праці та знаходиться у стані переходу від навчання до роботи.

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (далі – МОП), серед молоді у віці 25 – 29 років у 2014 р. становив 11,1%. Серед осіб у віці 15 – 24 роки цей показник зріс від 17,4% до 23,1% та був більш як удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп (рис. 1). Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навиків і досвіду роботи.

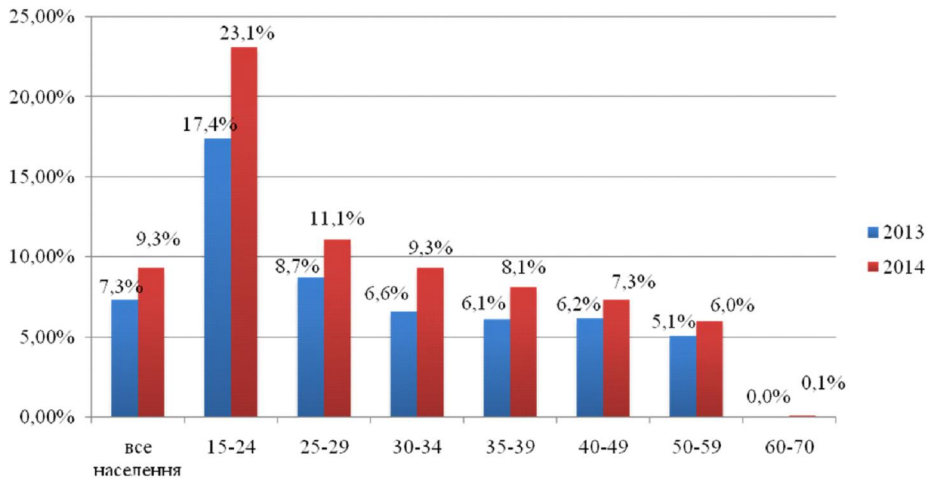


Рис. 1. Рівень безробіття в Україні у 2013 – 2014 рр. за віковими категоріями [8]

За віковою структурою населення Харківська область виділяється серед усіх регіонів України як осередок студентства та молодіжний регіон. Це вагомим конкурентним перевагою, адже саме молодь є джерелом економічної та соціальної активності. Але, за статистичними даними служби зайнятості у Харківській області майже кожен третій безробітний – це молода людина у віці до 35 років.

Процес працевлаштування молоді у Харківській області ускладнюється тим, що значний відсоток осіб мігрують із менших міст та сіл з метою навчання та подальшого працевлаштування тут. Цей аспект негативно відображається на статистиці зайнятості та збільшує рівень безробіття.

Так, протягом 2014 р. за допомогою у працевлаштуванні до служби зайнятості Харківської області звернулося більше 38,2 тис. осіб із числа безробітної молоді у віці до 35 років. Це становило майже 42,0% від загальної чисельності безробітних осіб.

Загалом в Україні у 2014 р. 669,1 тис. осіб у віці до 35 років мали статус безробітного, а це дорівнює 46% загальної чисельності безробітних усіх вікових груп.

Молодь, що виходить на ринок праці, здебільшого не має професійного досвіду, з цієї причини молоді люди частіше за інших представників старшої вікової групи одержують відмови в прийомі на роботу (табл. 1).

Таблиця 1

Причини відмов роботодавців у прийомі на роботу [9]

Причини	Молодь, %	Особи старше 30 років, %
Недостатній рівень освіти, кваліфікації	19,3	13,6
Недостатній досвід роботи	34,8	8,6
Відсутність необхідних для роботи вмінь та навиків	13,6	4,3
Молодий вік	25,8	0,5
Вимоги до зарплати	11,0	13,1
Стан здоров'я	3,8	19,2
Наявність малолітньої дитини	6,8	2,9
Невміння правильно проводитися в бесіді з роботодавцем	2,3	2,9

В Україні працевлаштування молоді, що щойно закінчила навчання, та надання допомоги в їх адаптації на першому робочому місці є складним та суперечливим. Законодавчо закріплені гарантії та заходи щодо сприяння зайнятості молоді в дійсності не реалізуються повністю. Молодь має завищені уявлення про трудову діяльність та необгрунтовані вимоги до умов праці. Своєю чергою, роботодавець хоче отримати вже сформованого досвідченого працівника, котрий одразу ж зможе компетентно виконувати великий обсяг роботи. Це зумовлює молодіжне безробіття та призводить до пасивності молоді на ринку праці та у процесі трудової діяльності.

Сприяння зайнятості молоді з боку держави насамперед здійснюються через надання державних гарантій для забезпечення першим робочим місцем. Ці гарантії встановлено Кодексом законів про працю, Законами України “Про зайнятість населення”, “Про вищу освіту”, “Про професійно-технічну освіту”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” тощо.

Згідно із Законом України “Про зайнятість населення”, встановлені такі заходи щодо сприяння зайнятості:

- 1) професійна орієнтація та професійне навчання;
- 2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;
- 3) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи;
- 4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також у фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається;
- 5) сприяння зайнятості інвалідів;
- 6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших тимчасових роботах [10].

Вище наведені заходи спрямовано на забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації осіб, зокрема молоді, потребам ринку праці, створення умов для активного пошуку роботи безробітними, підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Згідно із законодавством, випускники вищих та професійно-технічних навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням, працевлаштовуються на підставі угод, укладених між замовником, керівником навчального закладу та випускником.

Державні гарантії у сприянні працевлаштуванню молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах та яка вперше приймається на роботу, передбачаються також і ст. 14 Закону України “Про зайнятість населення” шляхом встановлення підприємствам, організаціям для працевлаштування неконкурентоздатних на ринку праці осіб квоти в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Окрім того, Законом України “Про зайнятість населення” запроваджується низка інших механізмів стимулювання зайнятості молоді; зокрема стажування студентської молоді, стовідсоткової компенсації єдиного соціального внеску за працевлаштування на новостворені робочі місця строком не менше двох років молоді на перше робоче місце, а також надання одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності.

Стажування студентської молоді впливає, насамперед, на набуття молодого особою практичних навиків праці, що в подальшому забезпечить збільшення конкурентоспроможності її на ринку праці.

Інші механізми компенсації єдиного соціального внеску та виплати одноразової допомоги на організацію підприємницької діяльності є не тільки напрямом сприяння зайнятості молоді, а й заходами щодо стимулювання створення нових робочих місць.

Одним із додаткових напрямів сприяння зайнятості молоді є захід організації громадських та інших тимчасових робіт. Це допомагає молоді набути перших практичних навиків роботи та сприяє адаптації в конкурентному середовищі на ринку праці.

З метою гарантування першого робочого місця молоді при навчальних закладах за підтримкою держави створено підрозділи, що відповідають за працевлаштування випускників. Так кожному випускнику після закінчення навчання повинна підбиратися підходяща робота, з подальшим укладанням договору на працевлаштування між роботодавцем, студентом та навчальним закладом. Проте у дійсності цей механізм працевлаштування не дає належного позитивного результату, а проблеми працевлаштування покладаються на самих випускників.

Проблема реалізації трудового потенціалу молоді в Україні виходить з недосконалості механізмів державного регулювання ринку праці та неузгодження функціонування системи освіти та ринку праці.

Українська молодь орієнтована, здебільшого, на набуття вищої освіти. Вважається, що вищий рівень освіти підвищує шанси знайти добре оплачувану роботу, однак не гарантує захищеної зайнятості, що відповідає кваліфікації та очікуванням молодого людини.

За даними анкетування молоді було виявлено, що 30,9% молодих працівників займають робочі місця, які потребують нижчого рівня кваліфікації. Це призводить до втрати віри в цінність системи освіти, обмежує можливості професійного зростання, знецінює кошти, витрачені на освіту, та знижує статус самої вищої освіти, спокушає роботодавців до зловживань [11].

Сучасні соціально-економічні умови вимагають від випускника будь-якого навчального закладу психологічної, моральної, теоретичної та практичної підготовленості до життя і праці в сфері ринкових відносин, чіткого розуміння залежності свого майбутнього від обсягу та якості набутих знань і вмінь, усвідомлення й обґрунтування вибору сфери професійної діяльності, працьовитості й ініціативності.

З моменту закінчення навчального закладу та отримання професійної освіти молодь здебільшого вперше виходить на ринок праці. Хибні уявлення молоді про роботу

та завищенні вимоги до умов праці та заробітну плату, що впливають на збільшення безробіття та непостійну зайнятість. Як наслідок, на ринку зменшується попит на роботу, яка не потребує спеціальних знань та вмінь, зокрема на робочі професії.

Проте також можлива така ситуація, коли особи, які здобули вищу освіту, для зайняття певної посади повинні додатково проходити навчання для отримання знань та вмінь, необхідних для компетентного виконання своїх посадових обов'язків. У цьому аспекті доцільне є формування в учнів і студентів бажання і уміння самостійно оволодівати знаннями та готовності до зміни професії, проходження перепідготовки й підвищення кваліфікації. Випускники ПТУ, коледжів, університетів збільшують свою конкурентоздатність, якщо додатково пройдуть короткострокову "до підготовку" в галузевих інститутах післядипломної освіти, навчально-курсівих комбінатах підприємств і корпорацій тощо.

Після отримання освіти у процесі пошуку першого робочого місця молодь здебільшого проходить декілька етапів: вихід на ринок праці, ознайомлення з пропозицією робочих місць, визначення власних потреб та бажань, працевлаштування на перше робоче місце, набуття першого робочого досвіду та необхідних навиків, розвиток та становлення особистості.

Проблеми, з якими стикається молодь на ринку праці, пов'язані з певними особливостями соціального стану. Досить високий освітній рівень більшості безробітних, який перевищує потреби для більшості затребуваних професій, впливає на підвищені орієнтири у молоді щодо працевлаштування, престижу професії та розміру заробітку, а також необґрунтовані вимоги до змісту, спрямування і умов праці.

Пом'якшення переходу молоді від навчання до роботи вимагає скоординовану діяльність представників трьох сфер, а саме системи освіти, роботодавців та держави. У цьому аспекті повинне проводитися спільне формування навчальних програм, програм стажування та навчальної практики. Необхідне також укладання договорів про працевлаштування випускників на перше робоче місце, при цьому роботодавці мають безпосередньо залучатися до планування навчального процесу майбутніх працівників.

Таким чином, вирішення проблем, які виникають у молоді при виході на ринок праці, повинно відбуватися за умови державного сприяння. Проте не можна заперечувати важливість вміння молоді самостійно адаптуватися в конкурентному ринковому середовищі, а це стає можливим за умови отримання допомоги та повної інформації щодо стану ринку праці, а також якісної ефективної системи професійної орієнтації.

Як показує практика, існуючий механізм державного регулювання зайнятості молоді має явні недоліки, це відображається у високому рівні безробіття серед молодого населення.

Враховуючи результати соціального дослідження Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, молоді люди не зацікавлені у неоплачуваному стажуванні, за результатами опитування було виявлено, що лише 29,0% осіб проходили стажування у роботодавця в рамках отримання освіти. Виділяючи головні причини небажання брати участь у неоплачуваному стажуванні, 60,5% молоді відповіли, що бажають отримувати платню за свою роботу під час стажування, при цьому 20,9% не задоволені тим, що стажування не гарантує отримання майбутньої стабільної роботи.

У контексті зазначеного вище, проблема працевлаштування молоді за фахом безпосередньо пов'язана з відсутністю досвіду та практичних вмінь, тому у молоді виникає потреба у додатковому навчанні. Таким чином, отримання першого робочого місця є, насамперед, результатом ранішніх освітніх надбань та напрацювань молоді.

Знаходячись у конкурентному середовищі ринку праці без відповідних знань та вмінь, молодь не може досягти значних успіхів у своїй трудовій діяльності. Для доброго оволодіння обраною професією необхідно розвивати власний професійний потенціал та практичні навички. Для цього молоді необхідно адекватно оцінити власні схильності та можливості для розвитку власної професійної діяльності.

В аспекті забезпечення молоді робочим місцем після отримання освіти ефективним методом сприяння працевлаштування молоді є система дуального навчання. Дуальне навчання – це поєднання теорії і практики. За цією системою учні отримують освіту за фахом безпосередньо на виробництві чи проходять повний практичний курс на виробництві. При цьому підприємство бере на себе витрати на навчання студента і навіть виплачує йому стипендію, а студент зобов'язується після закінчення навчання почати свою трудову діяльність саме на цьому підприємстві. Тобто роботодавець має змогу безпосередньо впливати на рівень підготовки майбутніх працівників, давати можливість їм перед початком роботи здобувати необхідні навички та перший практичний досвід.

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що основні проблеми, що перешкоджають вдалій реалізації власного трудового потенціалу молоді, є невідповідність отриманої освіти з потребами ринку праці, завищені вимоги молоді до умов та оплати праці, відсутність практичного досвіду та навичок роботи. На основі цього важливого значення набуває якісний та ефективний механізм державного прогнозування потреб ринку праці, що має бути основою для формування державної політики сприяння працевлаштування молоді.

На етапі формування балансу ринку праці головною проблемою є відсутність ефективного державного прогнозування потреб ринку праці, а саме замовлення державою підготовки необхідної кількості спеціалістів із вищою освітою. Роботодавці здебільшого віддають перевагу особам, що має достатній практичний досвід роботи, при цьому приділяючи менше уваги рівню освіти працівника. З метою збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, необхідно чітко прогнозувати потреби в кадрах певних професій. При цьому адекватне прогнозування не можливе без співпраці з роботодавцями та представниками сфери освіти, що дасть змогу також вдосконалити систему освіти та підготовки спеціалістів відповідно до вимог роботодавців.

#### **Висновки**

У процесі сприяння реалізації трудового потенціалу молоді особлива увага має бути направлена на отримання практичних навичок та першого досвіду роботи. Виходячи з цього, визначені заходи державного сприяння виходу молоді на ринок праці:

- вдосконалити систему оплати стажування молоді під час навчання;
- запровадити систему дуального навчання;
- проводити орієнтацію молоді на поєднання навчання з роботою;
- довести до відповідності освітніх норм до вимог роботодавців;
- налагодити взаємодію представників сфери освіти та роботодавців;
- заохочувати оволодіння професією молоддю на робочому місці без попереднього отримання професійної освіти.

#### **Література**

1. Дружиніна В. В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету [Текст]. — 2010. — № 4. — С. 67—71.

2. Гайдаш О. С. Державне регулювання ринку праці як фактор сталого розвитку української економіки / О. С. Гайдаш // Сталій розвиток економіки [Текст] : Всеукр. наук.-вироб. журн. — 2013. — № 2. — С. 60—65.
3. Єрмоленко О. А. Методи регулювання вітчизняного ринку праці / О. А. Єрмоленко // Бізнес інформ [Текст] : наук. журн. — Х. : Інжек, 2013. — № 7. — С. 23—28.
4. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України теорія і практика системного підходу [Текст] : [монографія] / Ю. Маршавін. — К. : Альтерпрес, 2011. — С. 396.
5. Міненко В. Л. Співвідношення активних і пасивних методів державного регулювання ринку праці на регіональному рівні / В. Л. Міненко // Актуальні проблеми державного управління [Текст] : зб наук. пр. — Х. : Вид-во Хар РІ НАДУ “Магістр”, 2013. — № 1 (43). — С. 170.
6. Лібанова Е. М. Перехід на ринок праці молоді України [Текст] / Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор [та ін.]. — Женева : МОП, 2014. — С. 30.
7. Подобєд Н. В. Проблеми зайнятості молоді на ринку праці України / Н. В. Подобєд // Державне управління: удосконалення та розвиток [Текст] : електрон. наук. фах. вид. — 2010. — № 12. — С. 22.
8. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua).
9. Заяць Т. А. Методологічні аспекти дослідження молодіжного сегменту ринку праці / Т. А. Заяць, В. Л. Кравченко // Зайнятість та ринок праці [Текст] : міжвід. наук. зб. — Вип. 15. — К. : РВПС України НАН України, 2007. — С. 26.
10. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page3>.
11. Перехід на ринок праці молоді України [Текст] / [Е. М. Лібанова, О. І. Цимбал, Л. С. Лісогор та ін.] ; Міжнародне бюро праці ; Програма молодіжної зайнятості ; Департамент політики зайнятості. — Женева : МОП, 2014. — С. 61.

#### **A. Batiuk**

#### **STATE ASSISTANCE TO YOUTH LABOR POTENTIAL REALIZATION**

**The paper analyzes the current state of youth employment. The measures of state assistance to youth employment have been considered. The process of young people’s transfer from studies to work has been studied. The ways to promote youth entering the labor market have been determined.**

**Key words: state assistance, labor market, labor potential, youth, employment.**