

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ  
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ  
ТА СОЦІОЛОГІЇ**

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ  
МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ**

**Кваліфікаційна робота**

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка 4 курсу 07-411 групи  
освітньо-професійної програми

231. Соціальна робота

Олена ЧЕПЄЛЄВА

Керівник: к.пед.н., Володимир ГУРІЧ

Рецензент: к.психол.н., Вікторія КАЗІБЕКОВА

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. Безробіття серед молоді як об’єкт профілактики в соціальній політиці</b> .....	7
1.1. Молодіжне безробіття як соціальна проблема.....	7
1.2. Аналіз нормативно-правової бази профілактики молодіжного безробіття.....	13
<b>РОЗДІЛ 2. Сучасні підходи до розв’язання проблеми молодіжного безробіття в Україні</b> .....	22
2.1. Аналіз рівня молодіжного безробіття в Україні.....	22
2.2. Шляхи розв’язання проблем молодіжного безробіття в Україні.	27
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	33
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	35
<b>ДОДАТКИ</b> .....	38
Додаток А. Кодекс Академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету.....	53

## ВСТУП

**Актуальність вибраної теми.** На поточному етапі розвитку громадянського суспільства спостерігається ескалація проблем зайнятості. За даними Міжнародної організації праці, у світі нараховується до 1 млрд. осіб, кі відносяться до безробітних (до 150 мільйонів, або третини робочої сили) та неповністю зайнятих. Також значним залишається рівень безробітних в Європейському Союзі, їх чисельність за різними даними становить майже 16 мільйонів, що налічує 9-10 відсотків від кількості працездатного населення загалом [1].

Економічна криза, в якій нині знаходиться Україна, дуже негативно впливає на ринок праці. В Україні спостерігається критичне збільшення показників безробіття, які погіршуються в умовах пандемії. «Пошук робочого місця, відсутність досвіду роботи, невідповідність якості та рівня освіти професійним вимогам, невідповідність запитів молодого населення та пропозицій роботодавців збільшують напруження на ринку праці» [2]. Відсутність системної програми регулювання, недостатня увага з боку країни щодо таких проблем можуть призвести до політичних та соціальних проблем.

Подібні завдання актуальні на сьогодні для більшості країн світу. Зокрема, нині в європейських державах ситуація на ринку праці вважається близькою до критичної, коли доводиться балансувати між економічною доречністю застосування дешевшої робочої сили мігрантів та задоволенням права на працю громадян власної країни. Для покращення ситуації з вирішення проблем працевлаштування та зайнятості молоді вживаються різноманітні заходи, наприклад, у Франції уведений закон про тимчасовий найм, а закон про закріплення за роботодавцем права без попередження зняти з посади працівників молодшої вікової категорії з їхнього першого робочого

місця був скасований урядом Франції після низки студентських протестів. Чисельність молоді, яка таким способом отримує місце праці, справді значно збільшується, але скорочується кількість молоді, яка має постійне робоче місце. На сьогодні в Італії до половини найманих працівників, які молодші за 30 років, мають лише короткотерміновий (на кілька місяців) контракт зі своїм роботодавцем [18].

Невирішені проблеми безробіття молодшої частини населення ведуть до погіршення проблеми працевлаштування та зниження рівня життя в суспільстві, що має своє вираження у наступних формах: «розвиток нерегламентованих (тіньова зайнятість), деструктивних (кримінал) і пасивних (утриманство) моделей поведінки» [3, с. 10]. Усе це призводить до особистісних психологічних змін (втрати бажання працювати, зміни ціннісних орієнтацій і падіння мотивації до легального працевлаштування), а також створюють підґрунття до зовнішньої трудової міграції. З розвитком соціально-економічних перетворень глибинне значення людської праці в розвитку суспільства змушує звертати на себе дедалі більшої уваги. «Ускладнюються уявлення щодо особистості сучасного працівника, фундаментальних основ прояву його мотивації до працевлаштування. Вивчення соціальних проблем, ціннісних орієнтацій та мотивів, які спонукають до різних моделей поведінки на ринку праці дозволяють не лише зробити аналіз ситуації на ньому та створити важелі і механізми впливу, але й засновують базис для виявлення передумов підвищення конкурентоспроможності робочої сили та якості людського капіталу як нового чинника економічної стабільності та національної конкурентоспроможності» [3, с 11].

Таким чином, актуальність і недостатній рівень вирішення проблеми удосконалення взаємодії суб'єктів профілактичної роботи зумовили вибір теми дослідження **«Сучасні підходи до розв'язання проблеми молодіжного безробіття в Україні»**.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Освітньо-кваліфікаційну роботу виконано відповідно до наукової теми кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології «Сучасні технології формування професійної активності в умовах трансформації сучасного українського суспільства» (державний реєстраційний № 0117U006790). Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 20.10.2020 р. № 3) та наказом по Херсонському державному університету від 06.04.2021 №429-Д «Про затвердження тематики кваліфікаційних робіт (проектів) здобувачів ступеня вищої освіти «бакалавр» заочної форми навчання у 2020-2021 навчальному році.

**Мета дослідження** полягає у теоретичному вивченні та аргументуванні проблеми безробіття молоді.

**Завдання дослідження:**

- 1) проаналізувати феномен молодіжного безробіття в соціологічному та економічному вимірах;
- 2) визначити рівень розробленості нормативної бази для профілактики безробіття серед молоді в Україні;
- 3) проаналізувати характерні риси молодіжного безробіття в Україні та досвіду його профілактики;
- 4) обґрунтувати шляхи розв'язання проблем молодіжного безробіття в Україні.

**Об'єкт дослідження:** молодь України.

**Предмет дослідження:** соціальні технології профілактики молодіжного безробіття в Україні.

**Методи дослідження:** *теоретичні:* аналіз науково-практичних і нормативно-правових джерел – для аналізу феномену молодіжного безробіття в соціологічному та економічному вимірах; синтез та моделювання – для обґрунтування шляхів розв'язання проблем молодіжного безробіття в Україні.

*Емпіричні:* метод аналізу документів – для визначення рівня розробленості нормативної бази щодо профілактики безробіття регулювання дій суб'єктів профілактики безробіття; узагальнення досвіду організації взаємодії суб'єктів профілактичної роботи.

**Апробація результатів дослідження.** Матеріали дослідження обговорювались на засіданні кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 01.03.2021р. №8).

**Структура кваліфікаційної роботи:** робота складається зі вступу, 2 розділів, 4 підрозділів, списку використаних джерел (28 найменувань), двох додатків. Основний текст дослідження викладено на 35 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

### БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ ЯК ОБ'ЄКТ ПРОФІЛАКТИКИ В СОЦІАЛЬНІЙ ПОЛІТИЦІ

#### 1.1. Молодіжне безробіття як соціальна проблема

Молодіжне безробіття – це соціально-економічне явище, за якого громадяни у віці від 15 до 29 років знаходяться у пошуку роботи і готові за неї взятися, проте не можуть реалізувати своє право на працю, тим самим втрачають основні матеріальні засоби до життя. Такий вид маргінального безробіття демонструє ступінь адаптації молоді на ринку праці, її конкурентоспроможність, а також є так званим індикатором соціального стану молоді.

У сучасному суспільстві України безробіття молодіжне безробіття є також однією з важливих національних проблем. Це тісно пов'язано з тим, що «молодь – це майбутнє суспільства, а її трудова діяльність є джерелом коштів для соціального забезпечення різних категорій населення» [1]. Молода частина громадян складає до 35% працездатного населення держави, але, незважаючи на те, що вони більш енергійні, впевнені у своїх власних силах і оптимістичні в порівнянні з іншими категоріями населення, молоді люди відчують особливу загрозу перед лицем життєвих негараздів, наприклад, зазнають великих труднощів під час пошуку роботи і подальшого працевлаштування.

За даними експертів, молодь являє собою найбільшу групу безробітних. Також, «до 50% працевлаштованої молоді становлять групу з низьким професійним статусом, тобто працюють не за своїм фахом» [3, с. 9]. За допомогою аналізу якісних характеристик молодшої частини громадян можемо зробити висновок, що питання молодіжного безробіття дуже

відрізняються від питань безробіття серед інших груп населення. Так, «будучи більш перспективними і працездатними, а також мобільними, молоді громадяни слабо соціалізовані і складають низько продуктивну частину трудових ресурсів держави» [2].

Для вирішення проблем безробіття, особливо серед молодшої частини громадян, державна служба зайнятості України здійснює наступні заходи активної політики сприяння зайнятості населення: «створення банку вакансій та пошук підходящого місця роботи, своєчасне надання різноманітних інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг, сприяння в працевлаштуванні населення, наприклад шляхом організації підприємницької діяльності, організація професійної підготовки, перепідготовки, підвищення рівня кваліфікації безробітних, створення і фінансування громадських робіт, виплата допомоги по безробіттю» [2].

На той же час існує деяка невідповідність між характеристиками роботи, яку бажають, і наявної роботи. Так, більшість випускників навчальних закладів, які перебувають на обліку як безробітні, мають економічні, бухгалтерські та юридичні спеціальності [3]. Тоді як найбільший попит є на кваліфікованих робітників за такими спеціальностями: наладчики устаткування, слюсарі різних видів виробництв, токарі, фрезерувальники, верстатники, арматурники, бетонщики, теслі, муляри, будівельники, монтажники, електромонтери, швачки, водії різних категорій. З професій державних службовців затребувані насамперед лікарі, фельдшери, вихователі дитячого садка, медсестри, вчителі, інженери різних профілів (інженери-технологи, метрологи, механіки).

Також слід зазначити те, що молоді люди гірше адаптуються психологічно, ніж люди середнього віку, насамперед їм складніше звертатися до місцевих державних установ служби зайнятості. Крім цього, складніше залучати молодь до громадських робіт та тимчасової зайнятості в силу надто очевидної непрестижності подібних видів діяльності, що відносяться до типу громадських робіт та форм тимчасової зайнятості.



Питання соціального захисту безробітних громадян, особливо серед молоді, не мають достатнього рівня регулювання на законодавчому рівні, а це відчутно впливає на соціальну поведінку та матеріальне становище зазначених категорій населення. Нині також відчутна тенденція до зростання кількості безробітної молоді, у якої період безробіття триває більше за рік, і, як наслідок, це призводить до руйнування професійних навичок. До того ж молоді громадяни розраховують на допомогу з боку батьків та держави, а це теж знижує мотивацію до праці.

Демографічна структура ринку праці держави утворюється більше ніж на третину з молодих людей, а саме з «безробітної молоді таких груп, як:

- звільнені через зміни в організації виробництва;
- випускники загальноосвітніх шкіл, професійнотехнічних і вищих навчальних закладів;
- домогосподарки та жінки, які перебували у відпустці з догляду за дітьми,;
- військовослужбовці, звільнені зі строкової служби у Збройних силах України;
- інші категорії (школярі 9-10 класів, звільнені у зв'язку з плінністю кадрів, молодь, незайнята більше одного року, та ін.)» [1].

Як ми можемо спостерігати з практичного досвіду, «більшість випускників знаходять роботу передусім за допомогою знайомих, завдяки спеціалізованим друкованим виданням або в інтернеті. Лише близько 10% звертаються до університетських центрів зайнятості або у Державну службу зайнятості» [2].

Основними спонукальними мотивами до зміни роботи або знаходження додаткового заробітку серед молоді передусім є:

- «невдоволеність умовами праці;
- звільнення або закінчення строку контракту;
- невивплата заробітної плати;

- низький рівень оплати праці;
- кар'єрний зріст;
- невідповідність роботи отриманій кваліфікації;
- інші особисті причини» [2].

У порівнянні зі світовими даними цифри офіційного молодіжного безробіття в Україні не надто великі, на перший погляд. Але відомості Держстату рідко відображають картину, яка складається насправді. Порівнюючи з європейськими показниками, питання загострюють надзвичайно низькі заробітні плати, які пропонуються громадянину України на початку кар'єрного шляху. Невисока заробітна платня, відсутність підтримки та перспектив значно зменшують можливості сучасної молоді.

Проблемою також є мотивація до працевлаштування випускників. «Дослідження орієнтації випускників професійних навчальних закладів на ринку праці показав, що дві третини випускників за 2-3 місяці до закінчення свого навчального закладу не знають майбутнього місця роботи» [14, с. 132]. Це означає, що «навчальні заклади випускають загалом неконкурентоспроможну на ринку праці робочу силу – майбутніх безробітних, витрачаючи на це значні державні кошти через несформованість механізмів реалізації мотивів» [14, с.133].

Крім цього, випускники шкіл з повною середньою освітою надто переоцінюють свої можливості щодо продовження навчання й отримання бажаної професії, оскільки досить часто сьогоденні реалії не ідентичні сподіванням молодого покоління. На практиці бачимо, що подальше навчання продовжують далеко не всі бажаючі. Також «планують вступити до ВНЗ близько 77% серед бажаючих продовжити навчання, а до професійних навчальних закладів – лише до 12%» [15]. Щодо пошуків місця праці, то тільки «близько 3% випускників загальноосвітніх шкіл бажають шукати роботу відразу після випуску» [15].

Досить часто випускники шкіл нехтують роботою через низьку заробітну плату. Молодим людям без досвіду роботи навіть у столиці держави пропонують працювати за мінімальну суму заробітної плати, і це стосується майже всіх сфер. На роботу з стартовим мінімумом можна влаштуватися кур'єром, касиром, секретарем, оператором до коллцентру, помічником юриста чи бухгалтера. Тобто нині не можна говорити про те, що у країні створена широка база для працевлаштування молодших частин населення, які не досягли 18 років. Влада намагається вирішити це питання «за допомогою програм з квотування робочих місць для неповнолітніх, осіб з інвалідністю та інших категорій населення, затрачаючи достатньо великі грошові суми на створення робочих місць, яких останні роки не вистачає. Підліткам можуть запропонувати некваліфіковану роботу кур'єра, озеленювача, прибиральника тощо» [15]. Крім цього варто зазначити, що найбільшим попитом користуються вакансії робітничих спеціальностей, які в масовому порядку пропонують у центрах зайнятості, проте випускників вони мало цікавлять. У цілому ці фактори роблять дану категорію населення соціально вразливою на ринку праці.

Для покращення становища на молодіжному ринку праці необхідно проводити заходи в галузі професійної орієнтації молодших частин населення, розробляти різноманітні програми соціальної адаптації. Дуже важливо також приділяти увагу рівню інформованості молоді про стан ринку праці. Одними з важливих форм інформування можуть стати короткі відеофільми про сучасні професії, які можуть застосовуватися в профорієнтаційній роботі з молоддю під час консультацій, а також проведення семінарів з професійної орієнтації для учнів шкіл, дитячих будинків, інтернатів, виховної колонії і неблагополучних сімей при відвідуванні шкіл. Крім цього, варто застосовувати соціальні мережі для інформування молодих людей з питань затребуваності професійних навичок.

Як відзначають і науковці, і практики, «не має сенсу готувати випускника, який, закінчивши заклад вищої освіти, не зможе застосувати свої знання і навички, отримані в ході навчання» [15]. Аналіз ринку праці показує, що «на сьогодні навіть висококваліфікована молодь не має можливості вивчити особливості конкретних програм своїх знань за фахом і, як наслідок, втрачають через це кваліфікацію. Зокрема, це зумовлено тим, що необхідна інформація про потреби організацій і підприємств досить часто розкидана серед різних джерел: ярмарки вакансій, що проводяться підприємствами та службами зайнятості, засоби масової інформації» [15]. Через те, що необхідно систематизувати інформацію про вакансії, при навчальних закладах потрібно створювати Центри сприяння зайнятості учнівської молоді та працевлаштування випускників, які будуть проводити діяльність де-факто, а не де-юре. Центри зайнятості при вишах повинні здійснювати наступну діяльність: проводити активні консультації зі студентами, прогнозувати необхідні потреби, інформувати про реальну ситуацію на ринку праці, взаємодіяти з державними центрами зайнятості, роботодавцями, молодіжними організаціями. Сьогодні навчальні заклади інформують про працевлаштування своїх випускників, проте досить часто ця інформація є недостовірною і фрагментарною. Саме тому має сенс налагоджувати механізм зворотного зв'язку, коли ЗВО отримує інформацію про реальне працевлаштування молоді, яка випускається з нього.

У кілька етапів потрібно проводити й оцінку ефективності працевлаштування: «по-перше, створення прогнозу працевлаштування випускників; по-друге, аналіз власних очікувань і працевлаштування випускників на момент здачі державного іспиту та на момент отримання диплома; оцінка реального працевлаштування випускників (через кілька місяців після випуску і далі з періодичністю 3-5 місяців). При цьому важливо не просто провести анкетування (опитування), а взяти активну участь у сприянні зайнятості молодих людей» [2].

До того ж треба створювати і зберігати робочі місця для молоді; важливо урізноманітнити число підприємств і організацій, які співпрацюють з центром зайнятості, що дозволить істотно збільшити набір вакансій. Також центрам зайнятості необхідно пропонувати випускникам освітніх установ стажування на організаціях і підприємствах, надавати субсидії, або пільги роботодавцям, які допомагають працевлаштовувати молодь.

## **1.2 Аналіз нормативно-правової бази профілактики молодіжного безробіття**

Чинним законодавством України передбачені широкі правові гарантії працевлаштування громадян загалом і молоді їх частини зокрема. Наприклад, у ст. 43 Конституції України зафіксоване право кожного громадянина на працю, а також підкреслюється, що «країна створює усі необхідні умови для реалізування населенням права на працю» [4]. Одночасно з цим в ст. 46 зазначається, що «громадяни мають право на соціальний захист у разі безробіття з незалежних від них обставин, отже захист у таких випадках також гарантується з боку держави» [4]. Законодавчо зафіксовані зобов'язання держави надавати працездатній молоді перше робоче місце на термін не менше двох років, про що йдеться в ст. 197 Кодексу законів про працю та ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [6]. Дія цих законів поширюється насамперед на молодь, яка «випустилась з професійних, навчально-виховних, загальноосвітніх та вищих закладах освіти, закінчила професійну підготовку й перепідготовку, а також звільнилась зі військової строкової або альтернативної (невійськової) служби» [6]. Крім цього, держава також законодавчо фіксує свої обов'язки щодо надання місця праці за спеціальністю на строк не менше від трьох років молодим спеціалістам, наприклад випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких була заявлена установами, організаціями та підприємствами.

Для того щоб забезпечити правову реалізацію практичної державної молодіжної політики здійснено значну роботу із створення законодавчо-нормативної бази. Підґрунтя державної молодіжної політики в Україні було закладено Декларацією « Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» (15 грудня 1992 р.) і Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (5 лютого 1993 р.) [12; 6]. Декларація визначила роль державної молодіжної політики в діяльності країни, її головні принципи здійснення та завдання. Зокрема, було визначено вік громадян України, на яких поширюється державна молодіжна політика: у першій редакції він становив 15-28 років, але у 1999 році Верховна Рада України змінила нижній поріг, визначивши його 14 роками [12]. Також були названі головні напрями державної молодіжної політики, які регулюють сферу зайнятості:

- «розвиток, а також захист інтелектуального потенціалу молодшої частини громадян, покращення умов, створення гарантій і механізмів для здобуття нею освіти, спеціальної професійної підготовки та перепідготовки;
- забезпечення зайнятості молоді, її правового захисту з урахуванням економічних інтересів, професійних і соціальних можливостей суспільства» [12].

Серед базових складових механізму реалізації та формування державної молодіжної політики в Україні є створення соціальних служб, розробка та реалізація цільових системних молодіжних програм, проведення слухань у Верховній Раді та підготовка доповідей про стан молоді на ринку праці, також розробка нормативно-законодавчих актів, виконання діяльності структурних підрозділів з питань молоді, фінансування з бюджету державної молодіжної політики, створення спеціальних фондів тощо. Як прийнято вважати, Декларація стала підґрунтям для розвитку молодіжної політики в майбутньому, її правової бази та практичної діяльності. 5 лютого 1993 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», яким було

зафіксовано загальні засади створення політико-правових, соціально-економічних, та організаційних умов становлення та соціального розвитку молодших частин населення в інтересах суспільства, держави та особистості. Крім того були вказані найважливіші напрями реалізації державної молодіжної політики в державі стосовно соціального становлення та розвитку молоді [6]. Іншим важливим ступенем у розробці нормативно-правової бази молодіжної політики стало прийняття 1 грудня 1998 р. Закону України «Про молодіжні та дитячі громадські організації». За допомогою нього було визначено особливості правових і організаційних засад діяльності та створення об'єднань молоді і державні гарантії підтримування їх діяльності [7]. Документ поширив положення ст. 14-15 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» та Декларації «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні». Ним було зафіксовано, що «молодіжні громадські організації об'єднують під собою молодь віком від 14 до 28 років і спрямовані на діяльність, яка задовольняє та захищає їхні законні соціальні, економічні, творчі, духовні та інші спільні інтереси» [7]. Крім цього Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» була врегульована проблема щодо забезпечення зайнятості молодшої частини населення, заснування в державі молодіжних бізнес-центрів, молодіжних центрів праці, бізнес-інкубаторів для реалізації програм підготовки молоді до підприємницької діяльності, сприяння працевлаштуванню, надання консультацій та інформування. Вказано право органів місцевого самоврядування «встановлювати пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молоддю України або молодіжними громадськими організаціями, реалізовувати програми підготовки та перепідготовки молоді, яка займається підприємництвом, також і за кордоном» [6]. У ст. 43 Конституції України вказано, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він сам вільно обирає або на яку вільно погоджується» [4]. Як показує практика, наявна норма не повністю

реалізується. Стан економіки на сьогодні, а також зростання рівня безробіття вимагають системного аналізу проблем зайнятості і працевлаштування різних категорій населення з метою поліпшення цих процесів й реалізування заходів щодо виходу з кризи. За такого важкого соціально-економічного стану особливі труднощі з пошуком роботи виникають передусім у жінок з дітьми, осіб передпенсійного віку та молоді. Спробуємо розглянути низку проблем, що виникають під час процесу працевлаштуванні молодших частин населення.

Так, законодавством України передбачено, що під час прийняття на роботу неповнолітньої особи з нею має бути укладений письмовий трудовий договір. Однак ця норма виконується не завжди. Подібна ситуація може призвести до негативних правових наслідків для роботодавця за невиконання норми права. Відомо, що Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» постановляється, що «держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менший двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах...» [6]. Передусім це стосується молоді, яка «закінчила або припинила навчання у професійних навчально-виховних, загальноосвітніх, та закладах вищої освіти, закінчили професійну підготовку і перепідготовку та звільнилася зі військової строкової або альтернативної (невійськової) служби» [6]. Проте дія даної статті поширюється тільки на громадян, підготовка яких здійснюється за державним замовленням. На додаток законодавство не передбачає відповідальність за можливу відсутність робочих місць на підприємстві, куди був відправлений молодий спеціаліст. Отже його право – заперечити це рішення у випадку відмови у прийомі на роботу у зв'язку з відсутністю робочих місць на підприємстві або організації, куди його направляють. Таким чином, держава гарантує молоді право на працю, однак через відсутність достатнього практичного досвіду, соціально-правових та професійних знань, а іноді і моральної невідповідності конкурувати на



ринку праці, задовольнити своє право на працю молоді досить складно. Чинним законодавством передбачена значна кількість гарантій для молодих громадян, що прагнуть працювати. Але досить часто ми стикаємося з такими проблемами як відсутність інтересу роботодавців у забезпеченні роботою молодших частин населення, особливо недостатньо освічених й без досвіду роботи. Практика свідчить: «незважаючи на те, що протягом крайніх трьох років неперервно збільшується кількість вакансій, що подаються установами, підприємствами та організаціями в державну службу зайнятості, у середньому їхня кількість набагато менша, ніж чисельність незайнятих громадян, які претендують на ці вакансії» [13].

З метою підвищення рівня інтересу роботодавців у наймі молоді на роботу та забезпечення молодих осіб, які отримали кваліфікацію за спеціальністю, першим робочим місцем був прийнятий Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» [8]. Цей закон надає можливість молоді за підтримки державної служби зайнятості набути досвіду роботи за спеціальністю протягом двох років. Проте слід звернути увагу на те, що після уведення в дію цього закону зросте кількість звернень до державної служби зайнятості з числа випускників, які зможуть скористатися нормами даного закону. Внаслідок цього зросте потреба в асигнуваннях державного бюджету, оскільки випускники належать до категорії незастрахованих осіб, а отже, їхнє працевлаштування за рахунок дотації роботодавцю стане можливим у разі компенсування цих сум Фонду соціального страхування на випадок безробіття з держбюджету. Крім того, «державна служба зайнятості може надавати роботодавцю дотацію для забезпечення молодої людини першим робочим місцем тільки із дня визнання її безробітною і за тими професіями та спеціальностями, перелік яких буде визначений Кабінетом Міністрів України» [8]. У разі відсутності направлення на працевлаштування після закінчення закладу освіти молодій особі необхідно буде звернутися за місцем проживання до центру зайнятості

для отримання соціальних послуг відповідно до чинного законодавства. Для роботодавців це буде досить вигідна справа, адже дотація роботодавцю надаватиметься щомісячно протягом року, а її розмір дорівнює фактичним витратам на основну та додаткову заробітну плату (але не вище середньої заробітної плати, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідному регіоні за минулий місяць, або обчисленої з неї суми в разі, якщо особа працювала неповний місяць) та сум внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що сплачують роботодавці відповідно до закону. За це роботодавець «зобов'язаний забезпечити гарантії зайнятості прийнятих за дотацією осіб та не розривати трудовий договір із ними за скороченням чисельності або штату працівників протягом двох років» [8]. А в разі «припинення трудового договору з працівником, працевлаштованим з наданням роботодавцю дотації, через невиконання роботодавцем законодавства про працю, скорочення чисельності або штату працівників, умов трудового чи колективного договору, надана дотація повинна бути повернута роботодавцем у повному обсязі з урахуванням індексації на рівень інфляції» [8]. Можливості та обсяги надання дотацій визначатимуться щорічно правлінням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, виходячи з фінансових можливостей фонду та з урахуванням асигнувань Державного бюджету України.

Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» зазначено, що «молодіжні центри праці, що діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації (агентства, біржі, бюро тощо) за наявності в них відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молодших частин населення, у тому числі аспірантів, учнів, студентів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією» [6]. Але забезпечення ефективного функціонування не дає можливості створити такі молодіжні

центричерез недостатність необхідних ресурсів (фінансових, матеріальних, інформаційних). Тим же Законом передбачено також створення квоти робочих місць для працевлаштування молоді. Квота визначається місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування в межах встановлених у Законі України «Про зайнятість населення» (5% від загальної кількості робочих місць на підприємствах з чисельністю більше 20 осіб) [5]. Це є проблемним питанням для молоді, хоча законодавством передбачено накладення штрафів у разі відмови в прийнятті на роботу молодих людей у межах встановлених квот. Для вирішення цієї проблеми (невиконання даного припису) можна запропонувати такі заходи, як «встановлення певних економічних методів стимулювання для підприємств, установ, організацій у разі працевлаштування молоді понад встановлені квоти, а також чітке врегулювання в законодавстві механізму як стимулювання, так і накладення штрафів та створення певних органів, які здійснюватимуть за ними контроль» [15]. Указом Президента України «Про заходи щодо реформування системи підготовки та працевлаштування працівників вищих навчальних закладів» встановлено, що «...особи, які навчаються за рахунок державних коштів, укладають з адміністрацією вузу угоду, за якою вони зобов'язані після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації працювати у державному секторі народного господарства не менше як три роки. У разі відмови працювати у державному секторі народного господарства випускники відшкодовують повну вартість навчання» [11]. Реально такому працівникові забезпечується мінімум гарантій та умов. На практиці такі особи позбавлені можливості «тиснути» на роботодавця з метою покращення умов праці, оскільки в разі звільнення за власним бажанням вони несуть відповідальність у вигляді повернення коштів за їх підготовку. Тобто у даному випадку допущене порушення трудової угоди, оскільки випускник, що вступив до вишу за направленням від певної державної установи, несе відповідальність за відмову працювати в цій установі, натомість установа за відмову працевлаштування працівника

відповідальності не несе. Така ж ситуація існує, коли підготовка спеціаліста здійснюється за рахунок фізичних чи юридичних осіб. Необхідно, щоб «законодавець створив гарантії для тих, хто вчиться не за державним замовленням» [20]. Крім вищезгаданої низки питань працевлаштування молоді, що є недостатньо врегульованими в законодавстві, слід звернути увагу й на такі, як «відсутність:

- затверджених регіональних програм працевлаштування студентів у вільний від навчання час;
- законодавчо встановлених гарантій захисту молодих працівників від дискримінації за віковою ознакою;
- конкретних визначень закону щодо таких випадків: молоді працівники, які укладають трудовий договір і працюють на умовах неповного робочого часу, повинні отримувати таку ж заробітну плату, як працівники з повним робочим днем, а переважно мають оплаченим лише фактично відпрацьований час» [19].

Зроблений нами аналіз нормативних джерел дозволяє стверджувати, що для вирішення даних проблем необхідно усувати причини їх виникнення та існування, а не наслідки. У законодавчих та нормативних актах, що регулюють зайнятість молодих громадян різних категорій, недостатньо враховано соціально-економічні можливості України, її соціально-економічний розвиток. Для вирішення цих проблем фахівці пропонують такі заходи:

1. «Створення своєрідних учнівських підприємств для працевлаштування неповнолітніх у вільний від навчання час.
2. Сприяння створенню молодіжних малих підприємств, кооперативів.
3. Створення при вузах або при службах зайнятості відділів сприяння працевлаштуванню молоді» [15].

Удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази є однією з елементів комплексних заходів щодо реалізації державної молодіжної політики, а саме:

- «удосконалення правових передумов для ефективної роботи з основних напрямів молодіжної політики;
- визначення механізму дотримання норм законодавства на місцевому рівні;
- визначення й закріплення функцій і повноважень, прав та обов'язків суб'єктів правовідносин у сфері молодіжної політики» [19].

Отже, можна стверджувати, що законодавством недостатньо визначена відповідальність роботодавців за відмову в працевлаштуванні молодих громадян; відсутні нормативні документи про економічне стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для відповідних категорій молоді понад встановлену квоту. «Потрібний досконалий механізм регулювання зайнятості різних категорій молоді, який враховував би фінансово-соціально-економічні можливості держави, регіону та підприємства» [20]. І для того, щоб говорити про майбутнє нашої держави (а саме молодь є її майбутнім), потрібно підтримати її сьогодні й допомогти в реалізації життєво необхідного права людини на працю.

## РОЗДІЛ 2

### СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

#### 2.1. Аналіз рівня молодіжного безробіття в Україні

Молодь є дуже важливим ресурсом для держави, а особливо для ринку праці, оскільки молоде покоління – це майбутня основа національного ринку робочої сили, завдяки власним здібностям до праці воно сприятиме процвітанню економіки. У заявлених умовах дуже важливим є проведення всебічного аналізу молодіжного ринку праці задля того щоб визначити поточну ситуацію, оцінити та спрогнозувати можливі перспективи з приводу залучення економічно активних громадян молодших вікових груп в економіку держави, а також покращення ефективності і результативності зайнятості цієї категорії населення, тобто молоді, до якої, згідно зі Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», належать громадяни у віці 14-35 років, але, відповідно до нормативно-правових актів ЄС ця категорія визначається віком від 15 до 29 років.

Наявність проблем у трудовій зайнятості молоді, що складає близько 25% від працездатного населення України, призводить до «погіршення або ж позбавлення рівня трудової активності у державі, забезпечує гальмування економічного розвитку, ініціює до змін стійких орієнтацій на користь розповсюдженню тіньової зайнятості, а також сприяє посиленню соціального загострення» [22]. Сектор молодіжного працевлаштування в Україні характеризується:

- «високим рівнем незайнятості, що знижується у старших вікових категоріях молоді;
- структурною диспропорцією між попитом та пропозицією праці;

- значним рівнем неформальної, напівтіньової зайнятості;
- низьким рівнем економічної діяльності серед осіб молодшої вікової групи» [22].

Згідно з даними Державної служби статистики України, «на 2018 р. рівень трудової активності серед осіб у віці 30 – 34 років становив 83,3 %, у віці 25 – 29 років – 79,6 % та був вищим, ніж в середньому серед населення віком 15 – 70 років (62,6 %). Водночас серед осіб віком 15 – 24 роки цей показник склав лише 33,7 % (у порівнянні з країнами ЄС-28 рівень економічної активності молоді у віці 15-24 роки у 2018 р. складав 41,7 %)» [16]. Такі незначні показники економічної діяльності в наймолодшій групі значним чином пояснюються тим, що саме в цей життєвий період молоде покоління отримує освіту, переносячи свій вихід на ринок праці на майбутнє. Однак, серед молоді є значна частина осіб, які своєчасно не скористалася можливістю здобути робоче місце і між здобуттям освіти та отриманням роботи мають значну перерву. Так, вони є дуже вразливими на ринку зайнятості, адже їх кваліфікація та можливість отримати роботу за отриманою спеціальністю поступово втрачаються, таким чином більшість молоді працює не за фахом, часто в неформальному секторі, або, як варіант, шукають працевлаштування за межами країни. Також «з числа економічно неактивної молоді у віці 15-24 роки половину складають пенсіонери, що постраждали у ході збройного конфлікту на сході (за статистикою 2017 р. вони складають 7,5%), особи, виконуючі сімейні обов'язки (становлять 42,8% від загальної кількості молоді, яка не навчалася і не здобувала професійного досвіду) та люди, що не працюють «за станом здоров'я», тобто ті, яких утримує держава за допомогою соціальних виплат (1,2%)» [16]. Проблема розвитку виробничої сфери української економіки у поєднанні з особливостями молодіжного сектора трудового ринку, таких як фахова недосвідченість, невелика вірогідність працевлаштування за спеціальністю, уповільнене просування молодіжного бізнесу, а також низька дієвість системи заохочення молоді до праці спричинили зниження рівня економічної

активності серед молоді, що негативно впливає на загальну продуктивність праці і швидкість модернізації та удосконалення економіки. Адже, у порівнянні зі старшими поколіннями, молоде характеризується витривалістю, довготривалою працездатністю, високим рівнем мобільності, воно схильне до постійного розвитку та навчання, а також до творчості, та легко сприймають інноваційні зміни.

За методикою Міжнародної організації праці, рівень безробіття серед усіх молодіжних вікових груп визначається вищим за середній рівень працездатного населення (8,8%): «8,9% у 2019 році становив показник безробіття молоді віком 30-34 роки, 9,8% – віком 25-29 років, 17,9% – 15-24 роки, це удвічі більше, ніж серед усього працездатного населення» [19]. Тобто такий відсоток ще раз підтверджує, що довготривалість та складність переходу молоді від здобуття освіти до виходу на ринок праці залишається суттєво проблемним. Ті, що не навчалися, не працювали й не набували фахового досвіду, проте активно займалися пошуком робочого місця або намагалися відкрити власний бізнес складають 40% від безробітних молодшої вікової групи. Така категорія молоді знаходиться в зоні підвищеного ризику у соціумі через несприйняття.

Взагалі, в Україні останнім часом з'являється тенденція до збільшення кількості безробітної молоді. Так, багато з них мусять знаходитися у довгочасному безробітті з самого початку трудової діяльності через кризовий стан, що спричинив звуження перспектив отримати робоче місце на ринку праці. Недостатність якісних робочих місць та професійних умінь й досвіду роботи, що задовольняє вимоги роботодавців у більшості молоді спричиняють значний рівень довготривалого безробіття. Так, «у загальній кількості, люди, у віці 15-34 роки, що не мають роботи, складають 40%. У віковій групі 30-34 роки також зафіксовані значні обсяги безробіття, хоча люди з цієї групи зазвичай проявляють показники активності праці вище середнього, тому що зазвичай в них вже є освіта накопичений досвід роботи, фахові навички тощо» [2]. Так, на початок квітня 2019 року серед



безробітних, що здобули професійний досвід, «кожний п'ятий працював у сферах торгівлі та лагодження (майстерні, цех); у сфері державного управління та соціального страхування були зайняті 18%; ще 14% трудилися в рибному, сільському та лісовому господарствах, а також у переробній промисловості» [3]. Всі інші громадяни на різних підставах не були працевлаштовані більше 1 року або були випускниками різних навчальних установ та не мали професійних навичок. Так, «кількість випускників, що становила 6,1 тис. осіб, звернулися до Державного центру зайнятості, у тому числі випускники закладів вищої освіти становили 4,8 тис. осіб, а випускники професійно-технічних навчальних закладів – 1,3 тис.» [13] Також слід зауважити, що перебування у стані безробіття протягом тривалого часу призводить до ослаблення мотивації до працевлаштування, збільшує ризики для працівників втратити професійні навички та вміння а також знижує шанси знайти гідне робоче місце. Все це сприяє звуженню можливостей для самореалізації, поступовій деградації особистості та суспільства у цілому та зниженню рівня життя у країні.

На думку фахівців, особи, що не мають місця зайнятості більше одного року, втрачають здатність до функціональності та самоорганізації. Суспільство втрачає таких людей у якості робочої сили після двох-трьох років бездіяльності, тому для виправлення ситуації, вони мусять пройти довготривалу реабілітацію, що потребує значних витрат. Варто зауважити, що у 2018 р. відбувся переломний момент на ринку праці, що спричинив злам негативних факторів та ситуація в молодіжній сфері зайнятості значно покращилася. Про це свідчать наступні факти: «особи у віці до 35 років, що були безробітними складала 173,6 тис. осіб станом на січень 2017 року (рис. 2.1), а вже у січні 2018р.– 146,5 тис. Також помітне зниження числа безробітних серед молоді відбулося на 14,4 тис. осіб (13%)» [22]. Завдяки позитивному впливу Державної служби зайнятості у період із січня по квітень 2019 року 100,8 тис. молодих громадян успішно працевлаштувалися, з них 57% знайшли місце роботи до набуття статусу безробітного [23]. Проте

ситуація на 1 травня 2019 року складалася таким чином, що число безробітної молоді було 94,2 тис. осіб. На цей час 71,3 тис. безробітних отримували допомогу, у 2018 році їх число складало на 11% більше (8,6 тис. осіб). Зазначається, що рівень безробіття збільшується серед молодих людей, що живуть у селі.

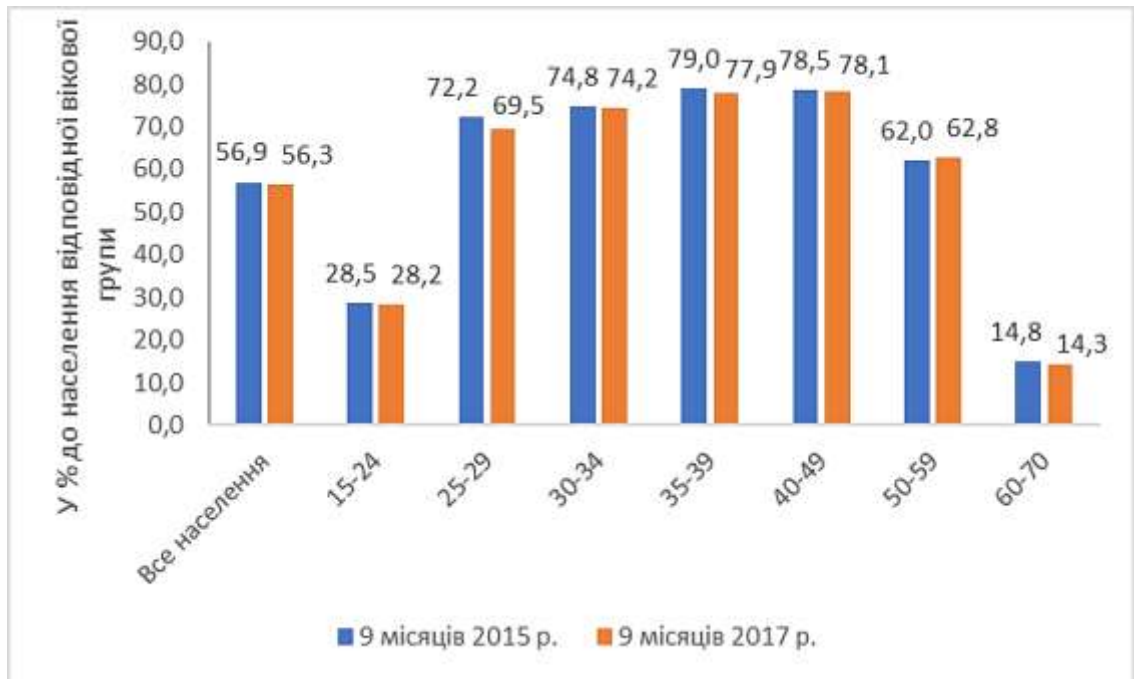


Рис. 2.1. Рівень зайнятості населення за віковими групами в Україні за 9 місяців 2015–2017 рр.

Зі зростанням рівня освіченості зменшуються шанси опинитися в рядах безробітних, проте не дивлячись на цей факт, в Україні більшість безробітних молодих людей мають дипломи про закінчення вищого навчального закладу. В Україні, за ствердженнями Державної служби статистики, «молодь у віці від 25-34 років, що має базову, неповну та повну вищу освіту складає 52% та 24% – професійно-технічну» [16]. Взагалі, для молодих людей в Україні освіта – це дуже потужний чинник здатності до конкуренції на ринку праці. Так, згідно з результатами вибіркового аналізу з питань економічної діяльності [16], домашні господарства України, в яких є молодь з вищою освітою, мають вищу прибутковість ніж молодь з середньою або професійно-технічною освітою. Водночас, спостереження показують, що нестача пропозицій з високою заробітною платою займає важливе місце

серед труднощів, з якими стикається молодь у пошуку робочого місця. Низька заробітна плата є причиною того, що значна частина кваліфікованої та достатньо освіченої молоді перебуває на грані бідності. Згідно з результатами опитувань, проведених Державною службою статистики України «на 2017 р. середній заробіток у 42% молоді за останній місяць складав не більше 3 тис. гривень, в той час як мінімальна заробітна плата складала 3200 на той період часу, зарплатню у рамках 3000-5000 грн. мали 32% та лише 12% – понад 5 тис. грн.» [16]. Суб'єктивно визначивши своє економічне становище, значна частина молодих осіб (42%) зазначила, що взагалі їм вистачає на життя, але покупка товарів довготривалого вжитку, наприклад побутова техніка, телевізори, комп'ютери та меблі спричиняє затруднення. На той же час, ті особи, кому ледве вистачає на покупку необхідних речей та продуктів харчування сягають 37%, а частина тих, кому не вистачає навіть на харчування, становить 9%.

Таким чином, слід визнати, що незважаючи на задекларовані пункти соціальної політики щодо працевлаштування молоді, державних заходів наразі не вистачає для того, щоб стримувати рівень молодіжного безробіття.

## **2.2. Шляхи розв'язання проблем молодіжного безробіття**

Існує багато перешкод до доступу професійного становлення молоді, вони спричинені вимогами ринку праці, а також психосоціальними особливостями самої молоді. Важливо, щоб усі випускники шкіл мали справжній план вибору спеціальності та були готовими віддати творчий хист сповна, адже «відсутність робочого та життєвого досвіду й місця праці перетворює молодь на найбільш уразливу частину соціуму через неспроможність успішно конкурувати на ринку праці з більш дорослим населенням» [18, с. 52]. На жаль, кількість випускників, що не мають чітко визначених планів на майбутню професію, зростає. Часто старшокласники не до кінця розуміють свої особистісні психофізичні властивості, також їм не

вистачає прогностичної інформації щодо питання вибору професії в сучасних економічно-соціальних умовах. Тому вибір випускниками шкіл майбутньої діяльності, зайнятості диктується не потребами ринку праці та дійсними потребами молоді, а натомість популярністю та модою. Так, «кожен третій старшокласник обирає роботу нелогічно та неорганізовано. А це зі свого боку призводить до того, що через 3-4 роки різні сфери промисловості збагатяться спеціалістами, що не підходять вимогам обраної професії своїми здібностями, інтересами та темпераментом» [14, с. 132]. Тому, такі робітники не в змозі адекватно конкурувати на ринку праці та в майбутньому можуть стати ймовірними клієнтами служби зайнятості.

Робота фахівців кадрової служби сфокусована на продуктивності надання випускникам шкіл профорієнтаційних послуг. За даними Головного управління статистики у Львівській області (статистичний щорічник Львівської області), «частина випускників, що вступили у професійно-технічні навчальні заклади у 2014 році серед усіх випускників загальноосвітньої школи 2 ступеня складав 58%, це на 4 відсотки більше ніж у минулому році» [21].

Динаміка отримання навчання для здобуття актуальної спеціальності, працевлаштування молоді, відкриття ними свого бізнесу, покращується поширенням профорієнтаційних робіт, спрямованих на безробітню молодь віком до 35 років. Так, у періоді з січня по червень 2015 р. до Дрогобицького міськрайонного центру зайнятості звернулося 773 особи, 190 з них взяли участь у громадських роботах та інших видів тимчасової діяльності, професійне навчання здобули 229 осіб, 474 знайшли місце роботи, а 22 – відкрили власну справу. Завдяки активній профорієнтаційній роботі молоді люди отримують повну інформацію про своє професійне майбутнє та про послуги служби зайнятості.

Так, наприклад, Дрогобицький МРЦЗ планомірно та системно здійснює роботу з підвищення популярності робітничих професій, а також проводить заходи, що спрямовані на осмислення школярами обрання сучасних

професій. Подібні заходи здійснюються шляхом проведення масових профорієнтаційних уроків та профконсультаційних семінарів, а також презентацій закладів освіти, професій, здійснення професіографічних екскурсій, спілкування з освітянами та батьками та днів відкритих дверей. «Зменшення кількості молодих людей, що звертаються до центру зайнятості у пошуку робочого місця підтверджує факт позитивності результатів цих заходів» [21].

На сьогодні існують значні економічні втрати від професійного дисбалансу на ринку праці у частині невідповідності професій і спеціальностей випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів вакантним робочим місцям. Мінімізація втрат економіки від дисбалансу між ринками праці та освітніх послуг потребує вирішення таких завдань: розроблення ефективної системи прогнозування потреб ринку праці у працівниках у професійному розрізі, удосконалення профорієнтаційної роботи, перш за все з молоддю, її професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації.

Згідно зі ст. 52 Закону України «Про освіту» випускники вищих навчальних закладів, які здобули освіту за кошти державного або місцевого бюджетів, направляються на роботу і зобов'язані відпрацювати за направленням і в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України три роки. Що стосується осіб, які навчаються на контрактній основі, робочі місця за ними не закріплюються, таким чином їх чисельність часто не відповідає реальним потребам ринку праці. Цей чинник негативно впливає на стан ринку праці, зокрема знижує мотивацію до праці та економічну активність молоді.

Для прогнозування професійного розвитку ринку праці в Україні доцільно створити державну інституцію, яка постійно має здійснювати моніторинг ринку праці на основі збору та аналізу різноманітної інформації із застосуванням економіко-статистичних, математичних, соціологічних методів прогнозування. Результати прогнозів слід направляти у навчальні заклади й органи управління освітою, а також організації, які здійснюють

професійну орієнтацію молоді. Це дасть змогу молодим людям більш обґрунтовано вибрати майбутній вид професійної діяльності, а професійно-технічним і вищим навчальним закладам – визначати напрями, професії та спеціальності, за якими здійснювати професійне навчання.

Таблиця 2.1

**Комплексні заходи розв’язання проблеми молодіжного безробіття з урахуванням цільових груп [14, 15]**

Суб’єкт	Цілі	Реалізація
Держава	1. Отримати максимальну вигоду від інвестицій в освіту 2. Підготувати майбутніх платників податків 3. Підготувати необхідних спеціалістів	<ul style="list-style-type: none"> <li>– створити пільги для роботодавців у разі влаштування спеціаліста на перше робоче місце</li> <li>– збільшити кількість місць державного замовлення для непопулярних професій та натомість скоротити фінансування популярних спеціальностей</li> <li>– відмовитися від прямого державного фінансування навчання, а надавати цільові субсидії для підготовки спеціалістів для підприємств, які зобов’язуються працевлаштувати студентів після закінчення ВУЗу</li> <li>– збільшити кількість центів перепрофілювання спеціалістів</li> <li>– створити портал пошуку роботи для студентів та випускників</li> </ul>
Молоді спеціалісти	1. Здобути вищу освіту 2. Набути певних вмінь та навичок 3. Стати конкурентними на ринку праці 4. Знайти високооплачувану роботу 5. Розвиватися по кар’єрній сходах	<ul style="list-style-type: none"> <li>– проходити тренінги, мастер-класи з отриманням сертифікатів</li> <li>– брати участь в програмах стажування</li> <li>– відвідувати ярмарки вакансій</li> <li>– розміщувати резюме на порталах пошуку роботи</li> <li>– постійно моніторити ринок</li> </ul>

Роботодавці	1. Знайти мотивованих працівників 2. Отримати нові методи та знання за менші гроші.	– пропонувати програми стажування, практики для молодих спеціалістів – проводити день відкритих дверей – розвивати молодіжні проекти (старт-ап), залучати додаткові інвестиції у цей напрямок – створити літні програми працевлаштування студентів, що дозволять здобути досвід до отримання диплому
-------------	--	---

Також необхідно створити належні умови для реалізації соціальних гарантій молодих людей на ринку праці та сприяння їх працевлаштуванню:

- поновити метод працевлаштування молодих людей на перше робоче місце шляхом надання дотацій роботодавцю, запровадивши дотаційні виплати з другого року роботи молодого спеціаліста;
- відновити можливість фінансування оплачуваних громадських робіт для юнацтва у літній період та у вільний від навчання час за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового соціального страхування;
- вдосконалити механізм контролю за дотримання норм закону щодо п'ятивітсокової квоти, запровадити заповнення до 1% середньооблікової чисельності працівників особами з числа молоді;
- упровадити стажування молоді упродовж всього періоду навчання, встановити контроль за дотриманням обов'язків роботодавцем;
- розробити фінансовий механізм заохочення молодих людей для закріплення на першому робочому місці, зокрема у бюджетній сфері та державній службі.

Зрозуміло, що неможливо стовідсоткового передбачити перспективу структури і розміру попиту на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розмірі, особливо в часовому вимірі (коли та чи інша професія набуватиме або втрачатиме актуальність), а також у зв'язку із проблемами у розмірах зарплати, умовах праці, транспортній доступності робочих місць, особистих якостях шукачів роботи. Зі зазначених соціо-економічних причин певні вакансії не будуть заповнюватися, незважаючи на наявність безробітних, які

матимуть необхідні професійно-кваліфікаційні характеристики. Тому для забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці необхідно переорієнтувати навчальний процес у професійно-технічних закладах освіти та вишах на формування у здобувачів освіти бажання й уміння самостійно оволодіти знаннями, готовності до зміни професії й постійного підвищення кваліфікації.



## ВИСНОВКИ

Нами було проведено аналіз стану молоді на ринку праці України сьогодні. Відповідно до мети було визначено ряд складнощів і проблемних питань, а саме:

1. Недосконала нормативно-правова база держави щодо профілактики безробіття серед молоді.
2. Застарілі та неефективні методи інформування і консультації молоді стосовно становища на ринку праці.
3. Недостатній інтерес з боку підприємств та роботодавців у залученні молоді до роботи.
4. Певна переоцінка молоддю своїх можливостей до працевлаштування і подальшого навчання, у зв'язку з чим знижена мотивація до роботи.

Для вирішення низки цих проблем можемо запропонувати такі заходи для зменшення рівня безробіття серед молоді віком від 15 до 24 років. Покращенню стану молодіжної зайнятості допоможуть:

1. Створення сучасної біржі праці (або спеціалізованих відділів) саме для працевлаштування та консультації молоді.
2. Прийняття проектів, орієнтованих перш за все на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді.
3. Розробка та встановлення доплат або пільг до окладів молодим працівникам (такий захід зможе виступити стимулом до пошуку роботи молоддю).
4. Створення практичного механізму матеріальної та іншої підтримки установ, підприємств та організацій, які беруть участь у реалізації цієї програми з працевлаштування молоді.

Наполегливість молодших частин населення, які дійсно прагнуть працювати вкупі з реалізацією ефективною молодіжної політики України,

спрямованої на одержання молодими людьми віком від 15 до 24 років роботи з комфортними умовами праці призведуть до поліпшення ситуації з безробіттям молоді, а також підвищення рівня економічного розвитку країни в цілому. Ефективне вирішення питань працевлаштування молоді стане поштовхом до розвитку вітчизняної економіки, сприятиме становленню України як розвиненої, стабільної та успішної держави.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Івасюк А. Проблеми молодіжного безробіття. URL: [http://confcv.at.ua/forum/80\)769\)1](http://confcv.at.ua/forum/80)769)1). (Дата звернення 11.03.2021).
2. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання. – К.: ГО «Молодіжна Альтернатива», 2011 URL: [http://www.lac.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/pidrozdily/Kadr\\_agencija/Docs/kadr\\_agent\\_Stattya\\_molodizhne\\_bezrobittya.pdf](http://www.lac.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/pidrozdily/Kadr_agencija/Docs/kadr_agent_Stattya_molodizhne_bezrobittya.pdf). (Дата звернення 12.03.2021).
3. Черниш Т. Сутність та особливості довготривалого безробіття в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 3. С. 8–12.
4. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. *Відом. Верховної Ради України*. К.: Юрінком, 1996. 80 с.
5. Про зайнятість населення: Закон України 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення 01.03.2021).
6. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України 2998-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> (Дата звернення 11.03.2021).
7. Про молодіжні та дитячі громадські організації: Закон України 281-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/281-14#Text> (Дата звернення 11.03.2021).
8. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України 2150-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2150-15#Text> (Дата звернення 11.03.2021).
9. Про першочергові заходи щодо реалізації державної молодіжної політики та підтримки молодіжних громадських організацій: Указ Президента України від 6 жовт. 1999 р. № 1284/99. *Праця і зарплата*. 1999.

№ 27(187). С. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1284/99#Text> (Дата звернення 11.03.2021)

10. Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді: Указ Президента України від 6 жовт. 1999 р. № 1285/99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1285/99#Text> (Дата звернення 11.02.2021).

11. Про заходи щодо реформування системи підготовки та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Указ Президента України від 23 січня 1996 р. № 77/96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77/96#Text> (Дата звернення 12.02.2021).

12. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація від 15 груд. 1992 р. № 2859-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2859-12#Text> (Дата звернення 01.03.2021).

13. Зельонка Г. Правові проблеми працевлаштування молоді. Актуальні проблеми правознавства очима молодих вчених: Матеріали Міжнар. наук. конф. студентів та аспірантів. *Вісн. Хмельницького ін-ту регіонального упр. та права*. Л.: Львівська політехніка, 2002. № 1. С. 140-141.

14. Чубукова О.Ю. Складові інноваційної економіки – освіта, технологічні уклади, когнітивні технології. *Науковий вісник Полісся*. 2016. № 3 (7). С. 130–133.

15. Молодіжне безробіття в Україні: сутність, причини та шляхи розв’язання. URL: [http://asconf.com/rus/archive\\_view/634](http://asconf.com/rus/archive_view/634) (Дата звернення 01.03.2021).

16. Статистичні дані Державного комітету статистики України. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua). (Дата звернення 10.02.2021).

17. Волосатих О. Світовий досвід з питань політики зайнятості *Вісник Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту*. 2010. №3. С. 56-66.

18. Гетьманенко Ю.О., Тахтарова К.А. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді. *Проблеми розвитку внешнеэкономических*

*связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект.* 2011. Т.2. С. 51-59.

19. Некрутенко Н. П. Моніторинг нормативно-правової бази регулювання молодіжного сегмента ринку праці в Україні. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05nnpgrpu.pdf> (Дата звернення 11.02.2021).

20. Павлюк Т. І. Стан та проблеми працевлаштування молодів України. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12\\_2020/99.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12_2020/99.pdf) (Дата звернення 01.02.2021).

21. Шляхи розв'язання проблеми молодіжного безробіття. Богдан Волошин. URL: <http://drohobych-rda.gov.ua/main/center/6221-shlyahi-rozvyazannya-problemi-molodzhnogo-bezrobttya.html> (Дата звернення 21.02.2021).

22. Іваницька С. Б., Мороховець І. О. Проблема безробіття молоді України. Ефективна економіка № 9, 2015. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4325> (Дата звернення 21.02.2021).

23. Гринь Я. М. Проблеми працевлаштування молоді в Україні. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/eko/18oct2016/29.pdf> (Дата звернення 21.03.2021).

24. Пазюк О., Пономарьова О. Проблеми безробіття в Україні. *Україна: аспекти праці.* 2004. №2. С.3-10.

25. Левчук Г. В. Сучасні проблеми, тенденції та аналіз безробіття населення в Україні. *Вісник Бердянського університету економіки.* №3(7). 2009. С.75-79.

26. Молодіжне безробіття та проблеми розвитку молодіжного підприємництва. К: ГО «Молодіжна альтернатива», 2010, 112 с.

27. Молодь в умовах нової соціальної перспективи: збірка наукових праць. Вип.14. К: Вид-во НПУ ім.М.П.Драгоманова, 2012. 316 с.