

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
"УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ"
ФАКУЛЬТЕТУ СУСПІЛЬНИХ НАУК
КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

СМЕРЕКА БОРИС ВАСИЛЬОВИЧ

Проблеми працевлаштування молоді в Україні

054 – СОЦІОЛОГІЯ

Дипломна робота на здобуття освітнього ступеня магістра

Науковий керівник:
Варга Наталія Іллівна
доктор соц.наук, доцент

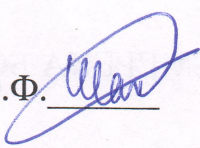
Ужгород – 2021

Реєстрація № 6

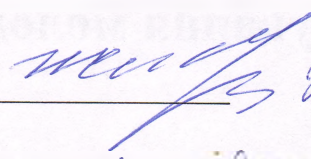
« 29 » лютого 2021 р. Вона

Дипломна робота допущена до захисту

Завідувач кафедри

_____ Шандор Ф.Ф. 

« 16 » грудня 2021 р.

Рецензент  Грищенко Руслан Вячеславович
кандидат соціологічних наук, доцент

Faculty of Social Sciences
Department of Sociology and Social Work

BORIS SMEREKA
THE PROBLEMS OF YOUTH EMPLOYMENT IN UKRAINE

Supervisor: Varha Nataliia
Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor

Vocation youth are shaping the future Ukrainian state and its development, strengthening, bringing to the forefront the economic, scientific, cultural frontiers. But now young people need help and support to get a profession and education, get a job, build a solid income families. It is the need to understand in government. It is important that young citizens actively participated in the preparation of bills that directly affect their lives.

Modern development of the youth labor market is characterized by increasing contradictions between the demand for labor youth and their proposal, the process complication involving young people in areas of productive employment and imperfect mechanism of its regulation. Finding first job, disparity level and quality of education professional duties, lack of experience, young discrepancy requests and offers employers exacerbate tensions in the labor market. Therefore, investigation of the process of inclusion of the younger generation in all spheres of public life is of particular importance. **The object of research** is the problem of youth employment.

The subject of research is a comparative analysis of the mechanism of youth employment in Ukraine and abroad.

Employment and gaining professional experience is necessary not only to young people to meet their own interests, but also for society, because it is essential for building a strong Ukraine. Therefore, the interests of young people, their development and promotion of certain healthy interests is crucial policy priority.

Keywords: youth, employment, labor market, unemployment, public policy, retraining, education, government.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Розділ 1. Молодь як особлива група в суспільстві	7
1.1. Соціалізація молоді як складний соціальний процес	7
1.2. Основні соціально-психологічні риси сучасної молоді	16
1.3. Соціальні проблеми молоді України (суть та зміст процесів життєвого самовизначення молодої людини в сучасних умовах)	21
Розділ 2. Сучасний ринок праці в Україні	33
2.1. Поняття ринку праці, його елементи і функції	33
2.2. Особливості формування ринку праці в Україні та його регулювання.....	46
Розділ 3. Проблеми працевлаштування молоді в Україні.....	57
3.1. Зайнятість молоді, особливості формування і розвитку молодіжного ринку праці України	57
3.2. Порівняння досвіду соціальної роботи з проблем працевлаштування молоді в Україні та за рубежом	73
Висновки	83
Список використаних джерел	86

ВСТУП

У побудові незалежної Української держави важливе місце належить молоді. Майбутнє України залежить від того, яке молоде покоління у нас сформується. Тепер у нашій країні налічується понад 15 млн. молодих людей віком 14-35 років, або приблизно третина усього населення. Молодіжні проблеми в Україні мають свою специфіку, що зумовлено сучасним етапом швидких та непередбачуваних перетворень у суспільстві в цілому, культурною неоднорідністю українського суспільства, політичним плюралізмом, кризою влади. У найбільш скрутному стані опиняється саме молодь, оскільки, вступаючи в життя, вона повинна визначити своє місце і призначення. З якими обставинами, труднощами та проблемними ситуаціями доведеться зустрітися молоді у житті? Які способи та шляхи їх розв'язання? Спробуємо конкретніше зупинитися на цих та інших молодіжних проблемах.

Актуальність дослідження. Молодь традиційно розглядається як велика соціально-демографічна група, виділена на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального стану і таких, що зумовлені тими чи іншими соціально-психологічними якостями. Ця молодь як соціально-демографічна група перебуває на стадії становлення соціальної і психофізіологічної зрілості та адаптації до виконання соціальних ролей дорослих.

Особливість становища молодих людей полягає в тому, що з одного боку, вони входять у той соціальний простір, який було організовано незалежно від них попередніми поколіннями; з іншого боку, молодь може поламати, змінити, перебудувати створені структури. Крім того, вихід із кризової ситуації нашого суспільства, процес його розвитку також безпосередньо зв'язані із становищем молоді, її можливою участю в політичних, соціальних та трудових процесах і небезпекою виявитися жертвою кардинальних соціальних змін. Молодь маючи потужний трудовий

потенціал є однією з найменш захищених груп на ринку праці. Сучасний розвиток молодіжного ринку праці характеризується посиленням протиріч між попитом на робочу силу молоді та її пропозицією, ускладненням процесу залучення молоді до сфери продуктивної трудової діяльності, а також недосконалістю механізму його державного регулювання. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці. Тому дослідження процесу включення молодого покоління у всі сфери суспільного життя набуває особливого значення. При цьому кризові моменти розвитку виявляються найбільше гостро в економічній стагнації, деформаціях у соціальній сфері, руйнуванні системи морально-духовних цінностей. А це, в свою чергу, істотно загострює конфлікт між суб'єктивним і об'єктивним, між прагненнями, очікуваннями і дійсністю при входженні різних груп молоді в суспільне життя.

Таким чином, можна говорити про важливість дослідження і вивчення проблем працевлаштування молоді, оскільки актуальність цієї проблеми очевидна.

Мета дипломної роботи полягає у розкритті процесу трудової реалізації молоді, його складових в Україні та порівняння із закордонним досвідом.

У контексті цієї мети нами були поставлені наступні **завдання**:

- розглянути основні риси та соціальні проблеми сучасної молоді;
- вивчити особливості та регулювання ринку праці в Україні;
- проаналізувати становище молоді на ринку праці;
- порівняти ситуацію в Україні та за кордоном.

Об'єктом дослідження є проблеми працевлаштування молоді.

Предметом дослідження є порівняльний аналіз механізму працевлаштування молоді в Україні і за кордоном.

Методологія роботи визначалась у відповідності до характеру та змісту наукових завдань та цілей, системних особливостей об'єкта та предмета дослідження. Під час дослідження використовувався широкий арсенал як загальнонаукових, так і специфічних методів – аналізу, синтезу, вивчення документації, типології та порівняння.

Ступінь наукового вивчення проблеми. Проблеми зайнятості, можливості удосконалення державного регулювання та державної політики зайнятості розглядалися багатьма зарубіжними вченими, починаючи ще від Дж. Кейнса та К. Маркса. Проблеми ефективної зайнятості досліджували М. Алле, Р. Еренберг, М. Портер, Р. Сміт, Дж. Ріфкін, Й. Шумпетер. Загальнотеоретичні основи розвитку ринку праці та зайнятості в Україні розглядалися в працях В. Близнюк, Д. Богині, В. Будкіна, Т. Коропчук, Т. Мірошніченко, Л. Шевченко, Т. Заєць, М. Корецького. Зайнятість в умовах трансформаційної економіки досліджувалася в працях В. Секретарюка, В. Герасимчука, А. Колота, В. Летюха, Л. Чижова.

Структура роботи У першому розділі «Молодь як особлива група в суспільстві» розглянуто соціалізацію молоді, основні риси сучасної молоді та проаналізовано соціальні проблеми молоді в Україні.

У другому розділі «Сучасний ринок праці в Україні та місце молоді у ньому» акцентовано увагу на особливостях ринку праці. Розглянуто його формування та регулювання в Україні.

У третьому розділі «Проблеми працевлаштування молоді в Україні» проаналізовано стан та особливості молодіжного ринку праці в Україні. Вивчено та порівняно переваги та недоліки у питаннях працевлаштування молоді в різних країнах.

Дипломна робота побудована за структурно-логічним принципом і складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

МОЛОДЬ ЯК ОСОБЛИВА ГРУПА В СУСПІЛЬСТВІ

1.1. Соціалізація молоді як складний соціальний процес

Соціалізація молоді є дуже важливою сьогодні для України, бо від її успішності залежить майбутнє українського суспільства.

Людина – істота соціальна. З перших днів свого існування вона оточена собі подібними, включена до різних соціальних взаємодій. Перший досвід соціального спілкування людина набуває ще до того, як починає говорити. Будучи частиною соціуму, людина набуває певного суб'єктивного досвіду, який стає невід'ємною частиною особистості. Соціалізація – процес і результат засвоєння та подальшого активного відтворення індивідом соціального досвіду. Процес соціалізації нерозривно пов'язаний із спілкуванням та спільною діяльністю людей.

Аналіз проблем та особливостей соціалізації молоді не можна не розпочати з уточнення терміну «молодь». Якщо висловлюватись повсякденно, то молодь – це не лише майбутнє, а й «живе сьогодні». Тому важливо зрозуміти, наскільки сьогодні молоде покоління визначає зміст та характер майбутнього, наскільки несе у собі «дух нового часу». Проте слід дати наукове визначення терміна «молодь». Отже, молодь – соціально-демографічна група з характерними для неї віковими, соціально-психологічними особливостями та соціальними цінностями, що зумовлюються рівнем соціально-економічного, культурного розвитку, особливостями соціалізації в українському суспільстві. Серед факторів соціологічного визначення молоді вчені виділяють: вікові межі та соціально-педагогічні особливості; специфіку соціального статусу, рольових функцій, соціокультурної поведінки; процес соціалізації як об'єднання соціальної адаптації молоді та індивідуалізації.

Соціалізація людини здійснюється широким набором універсальних засобів, зміст яких специфічно у тому чи іншого суспільства, тієї чи іншої соціальної верстви тієї чи іншої віку. До них можна віднести вигодовування немовляти та догляду за ним; сформовані побутові та гігієнічні вміння; оточуючі людину продукти матеріальної культури; елементи духовної культури (від колискових казок до скульптур); стиль та зміст спілкування, а також способи заохочення та покарання в сім'ї, у групах однолітків, у виховних та інших соціалізуючих організаціях; послідовне залучення людини до численних типів і видів відносин в основних сферах її життєдіяльності - спілкуванні, грі, пізнанні, предметно-практичній та духовно-практичній діяльності, у спорті, а також у сімейній, професійній, громадській та релігійній сферах.

У процес соціалізації молоді входять такі процеси: адаптація, інтеграція, саморозвиток та самореалізація. Зі змістовної сторони процес соціалізації є сукупність дії наступних трьох факторів: 1) вроджених механізмів, 2) соціальних умов, 3) свідомого, спрямованого на навчання та освіту та виховання. Діалектична їхня єдність забезпечить оптимальний розвиток особистості протягом усього життя.

Розглянемо питання щодо етапів соціалізації. Вчені виділяють первинну соціалізацію, що охоплює період дитинства, і вторинну, що займає триваліший проміжок часу, включаючи зрілий і похилого віку. У вітчизняній науці щодо етапів (стадій) соціалізації виходять із те, що найефективніше вона відбувається у процесі праці. Тому й етапи соціалізації виділяють залежно від включення до трудової діяльності:

- У трудову, яка включає весь період до початку трудової діяльності. Цей період розпадається на два: ранньої соціалізації (до початку навчання у школі) та юнацька соціалізація, що включає навчання у середніх навчальних закладах, технікумах та вузах;
- Трудова стадія охоплює період зрілості людини;

після трудова настає у похилому віці у зв'язку із припиненням трудової діяльності [29, с. 85].

При розгляді соціалізації молодого покоління найважливішим періодом є етап професійної підготовки до трудової діяльності та її початок. Власне, на цих етапах формується самосвідомість, соціальна свідомість, ціннісні установки, які визначатимуть траєкторію особистісного розвитку протягом усього життя. Для цього етапу характерна велика роль виховного впливу. Відмова суспільства від цілеспрямованого проведення виховної функції за допомогою офіційних інститутів призводить до деформованої соціалізації та переважання пристосувального аспекту. Сьогодні особливу роль у стадії професійної підготовки грає соціалізація у період навчання у вищих навчальних закладах. Це тим, що вузівський етап соціалізації характеризується значною кількістю виховних впливів на особистість.

Сучасна наука 2000-х років розрізняє такі види соціалізації молоді: ейкуменна соціалізація, мезосоціалізація, економізація, політизація, етнокультурна соціалізація. Аналіз видів соціалізації молоді доцільно розпочати з ейкуменної соціалізації як вихідної, що визначає решту видів соціалізації. Тому що людина сформувалася у лоні земної природи, суспільство не може існувати без природних умов, до яких люди протягом багатьох століть уже пристосувалися. Ейкуменна соціалізація молоді (Валерій Володимирович Павловський) – це становлення її у певному середовищі, засвоєння та реалізація нею певних програм взаємодії з природою, формування певного типу свідомості, а також відповідних форм та методів життєдіяльності.

У сучасних умовах екологічної кризи особливе місце займає формування у молоді здібностей та вміння подолати ті тяжкі негативні наслідки, які суспільство вже завдало природі. Існування ейкуменної соціалізації молоді є досягненням якісно нового, позитивного стану в діалектичній єдності "природи - людини", утвердження її

життєдіяльності не хижацького, що руйнує ставлення до природи, а, навпаки, істинно людського ставлення до неї.

Отже, ейкуменна соціалізація молоді є необхідною альтернативою сучасним руйнівним тенденціям економічного, політичного життя сотень тисяч людей, опинившись у жорстких умовах сучасного експлуататорського суспільства, безжально знищують природні ресурси, у тому числі велику кількість рослин та тварин. Загалом, таку діяльність стосовно природи слід називати – антиейкуменною.

Серед основних видів соціалізації молоді у цій сфері можна назвати такі: а) державна; б) громадська; в) сімейна; г) індивідуальна.

Перший вид соціалізації досить важливий для ейкуменного виховання та освіти молоді, привчання її до оптимальної виробничої, політичної діяльності, яка не порушує природне середовище. Відповідне виховання сьогодні зобов'язані давати школи всіх рівнів, відповідну політику має проводити і держава, саме до такої державної політики закликають документи Конференції ООН з навколишнього середовища, що відбулася в Ріо-де-Жанейро 1992 року, і в якій взяли участь представники 180 країн світу. Значна роль також належить до ейкуменної соціалізації молоді, громадських організацій, наприклад: „green peace”, партії зелених. У боротьбі порятунку природи велику роль грають недержавні підприємства міста і організації. Багато корисне для виховання та освіти молоді в ейкуменній сфері можуть і повинні дати і сім'ї [37, с. 24].

Під мезосоціалізацією молоді розуміють саме історичний процес становлення та розвитку молоді в інфрасферах батьківської сім'ї, охорони здоров'я, виховання та освіти, побуту, вільного часу, своєї молоді сім'ї, в яких поетапно реалізуються певні програми, відповідні форми та методи. життєдіяльності. Мезосоціальна сфера є базовою, від неї залежать процеси формування у молодих представників суспільства уявлень в економічній, політичній, етнокультурній сферах. Зазначимо, що входження нового покоління у суспільство починається з батьківського

сім'ї. Сім'я є вихідною та важливою основою діяльності та суспільних відносин, яка пов'язана з народженням та формуванням нового покоління. Сім'я багато століть цікавила вчених. Однак лише в середині XIX ст. було запропоновано наукові основи дослідження. К. Маркс і Ф. Енгельс підкреслювали, що сім'я бере активну участь у відтворенні як фізичного існування людини, так і його способу життя [33, с. 90].

У діяльності сім'ї щодо формування індивідів нового покоління виділяють три основні види діяльності: 1) діяльність державних, недержавних та громадських організацій; 2) діяльність самої сім'ї, батьків щодо формування нового покоління аж до їх повного перетворення на дорослих; 3) діяльність самих індивідів нового покоління стосовно власного становлення та розвитку. Зокрема, діяльність самих індивідів стосовно особистого становлення у межах батьківської сім'ї проходить ряд етапів, що з віковими періодами. Спочатку діти є лише об'єктом виховання, пізніше вони стають особистостями, суб'єктами, здатними до певної більш-менш простої чи складної діяльності стосовно батьків, родичів. Важливо, що у сім'ї проходять більшість представників молоді свої вікові стадії, фази розвитку дитинства, юність, більшість так і продовжують життя в сім'ї в молоді роки (до 30 років). Батьківська сім'я відіграє визначну роль у суспільному становленні молоді, тобто у мезосоціалізації [34, с. 60-65].

Окрім батьківської сім'ї значну роль у мезосоціалізації відіграє створення власної сім'ї молодими людьми, тому що це важливий етап у їхньому житті, він є однією з ознак переходу до статусу дорослого стану. Сучасне суспільство зацікавлене в тому, щоб представники нових поколінь створювали міцні сім'ї, щоб було створено всі умови для виховання дітей у молодих сім'ях.

Охорона здоров'я молоді також є складовою мезосоціалізації. Це питання представляє важливу інфрачервону її життєдіяльність. Зрозуміло, що охорона здоров'я, яка обслуговує молодь, є частиною систем

охорони здоров'я. Мета медичних та інших установ та організацій, які турбуються про молодь – збереження та зміцнення здоров'я, попередження та лікування захворювань, забезпечення майбутньої працездатності. Розрізняють три види діяльності у сфері збереження здоров'я молоді: 1) державна; 2) недержавна, пов'язана із функціонуванням недержавних медичних установ, фізичних кабінетів; 3) діяльність молоді, яка користується послугами цих закладів.

На мезосоціалізацію впливає також і система освіти та виховання. Вона має бути однією з суттєвих характеристик мезосоціального, економічного, політичного, етнокультурного розвитку. Значний внесок у дослідження проблеми освіти та виховання зробив Сухомлинський, він писав:

«Громадська сутність людини проявляється у її відносинах, зв'язках, відносинах з іншими людьми. Пізнаючи світ і як частина світу, вступаючи у різні відносини з людьми, дитина входить у суспільство, стає його членом. Цей процес залучення особистості суспільству і, процес формування особистості вчені називають соціалізацією» [49, з. 51].

Французький вчений А. Ребуль у монографії "Філософія освіти" пише, що розуміння цілей освіти тісно пов'язане з розумінням природи людини. людська природа неможлива без виховання, але виховання може все. Однак якщо й освіта не все може, то нічого не можливе без них. Автор виділяє п'ять основних особливостей шкільної освіти та викладання: необхідність набуття певної суми знань на все життя, їх систематизація, дидактичне переосмислення, їх аргументованість. Крім цього, школа має забезпечити виховання тих моральних якостей, які не формує сім'я, виробництво, а саме рівність, справедливість, критичний дух. Автор приходить до висновку, що "школа є в наші дні одним із найуспішніших інститутів: її можливості зростають, як і зростає тривалість навчання". Розкриваючи суть системи освіти у світі, необхідно

відзначити, що ця система є дуже важливою для життєдіяльності молодих людей, адже перебування на навчанні молоді є тривалим.

Під економізацією молоді розуміють реалізацію певних програм – освоєння ними певних професій та спеціальностей, систематичну участь у виробництві матеріальних чи духовних цінностей.

Узагальнення даних соціологічних досліджень дозволяє зробити висновок, що сучасним молодим людям властиві три основні стратегії економічної поведінки, залежно від того, як вони оцінюють роль трудової діяльності у своєму житті та у розвитку суспільства. Перша, найпоширеніша – стратегія прагматичної економічної поведінки. Вона базується на ставленні до роботи виключно як джерела матеріального благополуччя. Вона властива більшості юнаків та дівчат. Такий тип поведінки найбільш близький до ринкового, оскільки орієнтований свідому орієнтацію на добування матеріального стану власними силами.

Другий тип стратегії економічної поведінки – байдуже конформістський. Для її носіїв робота взагалі не є реальною цінністю, головний принцип життя для них – усі роботи однакові, а краще взагалі не працювати. Ця група молоді не багаточисельна. Прихильники такої життєвої стратегії орієнтуються головним чином на свою вдачу і готові якнайдовше проіснувати на утриманні своїх батьків або родичів.

Третій тип стратегії економічної поведінки можна визначити як професійно-трудова. Для її прихильників характерна орієнтація працювати як засіб розкриття та розвитку особистісних якостей, професійного зростання, самоствердження у суспільстві.

Серед видів діяльності людей молодого віку у сфері економіки, за допомогою якої відбувається економізація, наступні три: 1) державна; 2) громадська, підприємницька; 3) індивідуальна. Державний вид діяльності у сфері економіки пов'язані з державними підприємствами та організаціями, і навіть органами управління економікою.

Вона й у підприємств залізниці, військово-промислового сектора. Підприємницька діяльність займає значний відсоток у економічній діяльності [32, с. 284].

Політична соціалізація молоді відбувається у всіх країнах. Під політизацією розуміють сукупність таких форм діяльності, у яких індивід засвоює політичну культуру, стаючи політичним суб'єктом. Простіше кажучи політична соціалізація – це процес входження молоді в політичне життя суспільства, що передбачає оволодіння певними політичними цінностями, нормами, зразками поведінки.

Політично соціалізуватися означає вчитися політиці, ставати активними учасниками політичного життя, формувати політичну свідомість та самосвідомість, оволодіння демократичними цінностями. Virізняють два етапи політичної соціалізації – первинну та вторинну. Первинний етап – це сприйняття людиною політичних категорій. У ньому виділяють чотири аспекти процесу соціалізації:

- безпосереднє сприйняття дитиною політичного життя, отримання інформації через думку своїх батьків;
- „персонізація” політики, під час якої політичні постаті стають певними зразками;
- „ідеалізація” цих політичних образів;
- „інституалізація” – ускладнення політичної картини та перехід до самостійного сприйняття політики.

Особливість первинної соціалізації у тому, що молоді необхідно адаптуватися до політичної системи, норм поведінки, ще розуміючи їх сутності. Вторинна політична соціалізація характеризується тим, що цей етап пов'язаний із розширенням самостійного політичного досвіду молодої людини, її вмінням виробити індивідуальні політичні міркування, переробляти отриману інформацію, формувати позиції.

Інститутами політизації виступають усі політичні та громадські організації, що становлять політичну систему суспільства, усі органи та механізми влади. Результатом політичної соціалізації стають зрілі громадяни, які не є підвладними політичним коливанням, здатні без сторонньої допомоги та підказки ухвалити рішення з важливих питань [41, с. 21].

Етнокультурна соціалізація молоді – це засвоєння молоддю здатності до збереження національної культури, відтворення традицій, підтримка міжнаціонального спілкування та збагачення культур. Зміст етнокультурної соціалізації молоді полягає насамперед у вивченні рідної мови та її використання. Сьогодні ми спостерігаємо наступну картину: старші підлітки формують свою етнокультурну автономність: у спілкуванні використовують свою молодіжну мову, форму одягу, тобто свою молодіжну субкультуру.

Самі соціальні інститути (трудові колективи, сім'я, побутове оточення, територіальні асоціації та інші елементи мікросередовища) дедалі більше виступають такими соціальними організаціями, які, поєднуючи різні творчі особливості, сприяють появі додаткової соціальної енергії – енергії соціальної організації та найповнішому розгортанню сил кожного індивіда [19, 309].

Сучасне цивілізоване суспільство має досить багатогранну і широку систему механізмів на молодь, створюючи як необмежені можливості, і переважно складні, суперечливі ситуації, за умов яких молода особистість почувається дуже некомфортно. Тим не менш, здатність молоді до швидкої адаптації, сприйняття нового, її ставлення до постійних змін у суспільстві, непередбачуваності та ризику актуалізують роль молодого покоління у суспільному розвитку, а предметом дослідження для наукової спільноти стають проблеми становлення молоді як суб'єкта соціальних перетворень, її світоглядні позиції, особливості соціалізації, молодіжної політики в українській та світовій дійсності.

1.2. Основні соціально-психологічні риси сучасної молоді

Одне з перших визначень поняття “молодь” було дано в 1968 р. В. Т. Лісовським: “Молодь – покоління людей, які проходять стадію соціалізації, засвоюють, а більш зрілому віці вже засвоїли, освітні, професійні, культурні та інші соціальні функції: Залежно від конкретних історичних умов вікові критерії молоді можуть коливатися від 16 до 30 років. Пізніше повніше визначення було дано І. З. Коном: “Молодь – це соціально-демографічна група, виділена з урахуванням сукупності вікових показників, особливостей соціального становища і зумовлених тим чи іншим соціально-психологічним властивостями. Молодість як певна фаза, етап життєвого циклу біологічно універсальна, та її конкретні вікові рамки, що з нею соціальний статус та соціально-психологічні особливості, мають соціально-історичну природу і залежить від суспільного устрою, культури та властивих даному суспільству закономірностей соціалізації”.

Сучасна молодь довше навчається у школі і, відповідно, пізніше починає самостійне трудове життя. Ускладнилися і критерії соціальної зрілості. Початок самостійного трудового життя, завершення навчання та стабільної професії, здобуття політичних прав, матеріальна незалежність від батьків, одруження та народження першої дитини — всі ці події, які у своїй сукупності надають людині почуття повної дорослості, та відповідний соціальний статус, настають не одночасно, і їх послідовність і символічне значення кожного їх однакові у різних соціальних верствах. Звідси і дискутованість хронологічних, абсолютних вікових кордонів: нижня межа молодості встановлена між 14 і 16, а верхня - між 25 і 30 роками і навіть пізніше.

Життєвий світ сучасної української молоді виявився розколотим, втратив цілісність, став нестабільним. У цих умовах отримання

ідентичності нерідко супроводжується спотвореними образами «своїх» та "чужих". У результаті пристосування системи цінностей молоді до системи цінностей тієї чи іншої групи, з якою певна частина молоді себе співвідносить, виділяються конструктивні та неконструктивні поведінкові реакції. Критеріями конструктивних реакцій є детермінація вимогами соціального середовища, як яких виступають спрямованість на вирішення певних проблем, однозначна мотивація та чітке визначення мети, усвідомленість поведінки, наявність у прояві реакцій певних змін особистісного характеру та міжособистісної взаємодії. Ознаками неконструктивної реакції може бути агресія, регресія, фіксація. Такі прояви у сучасному українському суспільстві мають місце, що опосередковано свідчить про зростання фрустраційних станів серед молодих людей, спричинених ситуацією соціальної аномії. В Україні соціальна аномія стала однією з найважливіших соціальних проблем, явище якої необхідно нейтралізувати всіма можливими засобами, зокрема ідеологічними. Осмисленість буття молодою людиною в умовах перехідного суспільства означає не лише участь у різних соціальних процесах, а й готовність конструювати та реформувати соціальну реальність [42, с. 9].

Основними завданнями молодіжної державної політики в Україні є: створення гарантованих соціально-економічних, політичних та інших необхідних стартових умов для соціалізації молоді; реалізація проблем, запитів, інтересів молоді – за рахунок інших соціальних груп; координація зусиль державних органів, партій, організацій, об'єднань, рухів, соціальних інститутів щодо забезпечення умов розвитку та самореалізації молоді; соціальний захист груп молоді, які не здатні самостійно вирішувати власні проблеми або хоча б полегшити своє життя.

У виробленні ефективної молодіжної політики важливу роль відіграє розуміння сутності та змісту процесів життєвого самовизначення молоді.

людини. Ці процеси поділяються на соціальне, політичне, професійне та економічне самовизначення.

У сучасних умовах українська молодь є однією з найуразливіших в економічному та безправних у соціально-правовому відношенні соціальних спільнот. Вона живе в умовах підвищеної соціальної напруги та психологічного дискомфорту. В результаті в молодіжному середовищі поширюються наркоманія, токсикоманія, алкоголізм, проституція, "дідівщина" та інші негативні явища.

Більшість молодих людей стоїть перед складним життєвим вибором, до якого вона не підготовлена ні психологічно, ні організаційно. Тому мета молодіжної політики у цій галузі – зміцнення соціального статусу молоді в оновлюваних чи кардинально змінюваних структурах суспільства, посилення правової, економічної та соціальної захищеності молодого покоління[48].

Сьогоднішня молодь більше підтримує демократичний режим і намагається бути корисною та брати активну участь у політичному просторі. Більшою мірою політичним життям цікавляться соціально активні молоді люди, які покладаються переважно на себе за власним життям.

Зараз частина молоді значною мірою вже просто прив'язана до політики та виборів – можливо, не так переконаннями, як родом занять. Це ті, хто працюють у передвиборчих штабах, довірені особи депутатів, члени партій та громадсько-політичних організацій, молоді журналісти, які пишуть про політику тощо.

Від чого залежить низька чи висока зацікавленість політикою, бажання чи бажання орієнтуватися в суб'єктах політико-ідеологічного простору, активність чи пасивність молоді когорти у відстоюванні своїх громадянських прав? Ми припускаємо, що однією з причин є існування певного набору соціально-психологічних особливостей, що вирізняє політично активну та пасивну молодь.

Молодь, маючи потужний трудовий потенціал, є однією з найменш захищених груп ринку праці. Сучасний розвиток молодіжного ринку праці характеризується посиленням протиріч між попитом на робочу силу молоді та її пропозицією, ускладненням процесу залучення молоді до сфери продуктивної трудової діяльності, а також недосконалістю механізму його державного регулювання.

Велике значення у процесі формування соціальної сутності молоді має вироблення державою та суспільством чітких ідеологем. Ідеологічна дія на молодь повинна мати у своїй основі загальнолюдські цінності та ставити за мету формування толерантності, розвиток активного, самостійного, здатного до здійснення раціонального вибору, у тому числі в ідейному та духовному плані, молодого покоління. Однією з цілеспрямованих форм на процес соціального становлення молоді є виховання індивіда, духовно і психологічно готового до засвоєння демократичних і ринкових цінностей, нових зразків і норм поведінки, здатного до успішної самореалізації в різних сферах життєдіяльності, що адекватно сприймає соціальні зміни. Соціально-моральною основою соціального становлення молоді в сучасних умовах може бути політика соціальної довіри до неї. Ця політика максимально сприятиме посиленню детермінуючого впливу людського чинника на молодь як на суб'єкт та об'єкт соціальної життєдіяльності, підвищенню ефективності всієї роботи з її самовиховання.

Молодіжні організації сьогодні беруть дедалі активнішу участь у повсякденному житті молоді, істотно впливають на неї. Виникають молодіжні організації здебільшого внаслідок усвідомлення неформальною групою молодих людей необхідності "акту формалізації" своїх внутрішньогрупових відносин для досягнення більшої ефективності у реалізації спільних цілей. Цим актом формалізації є створення організації. Іншими словами, відбувається формалізація внутрішньої ієрархії та відносин. Молодіжні організації створюються для задоволення потреб, досягнення спільних інтересів, отримання нових знань та навичок їх засновників.

Сучасне покоління молоді за своїми поглядами та ідейним переконанням стоїть на позиціях плюралізму, менш конфліктно, терпимо по

відношенню до інших точок зору. Молодь миролюбна не вважає за доцільну силу вирішувати соціальні та політичні проблеми. Молоді українці за структурою та складом якостей характеру в сучасній системі відносин, капіталістичної та буржуазної за своєю суттю перебувають у вигіднішому становищі, ніж представники старшого покоління, характер яких формувалася в умовах соціалістичної системи [27].

Молоді люди все більше усвідомлюють себе громадянами нової України з досить високими показниками патріотизму, що було чітко видно під час помаранчевої революції.

1.3. Соціальні проблеми молоді України (суть та зміст процесів життєвого самовизначення молоді людини в сучасних умовах...)

Економічна та соціальна криза наприкінці ХХ ст. ускладнила функціонування як загальнотеоретичної, так і галузевої соціології. За відсутності фінансування майже не проводяться масштабні дослідження, які б могли з'ясувати молодіжні проблеми в умовах трансформації політичної, соціально-економічної систем. Значно скоротилась кількість дослідних центрів, проблемних лабораторій з вивчення сучасної молоді.

Проблеми молоді, досліджували М.Алле, Р.Еренберг, М.Портер, Р.Сміт, Дж.Ріфкін, Й. Шумпетер. Загальнотеоретичні основи розвитку ринку праці та зайнятості в Україні розглядалися в працях В.Близнюк, Д.Богині, В.Будкіна, Т.Коропчук, Т.Мірошніченко, Л.Шевченко, Т.Заєць, М.Корецького. Шлюбно-сімейні проблеми в умовах суспільних трансформацій досліджувались в працях В.Секретарюка, В.Герасимчука, А.Колота, В.Летюха, Л.Чижова.

Останнім часом загострилося чимало молодіжних проблем, серед яких найголовнішими є:

- низький рівень життя, безробіття і значна економічна та соціальна залежність від батьків;
- шлюбно-сімейні проблеми (високий рівень розлучень, сімейних конфліктів);
- низька народжуваність - вже протягом трьох з половиною десятиліть в Україні зберігається рівень народжуваності, який не забезпечує навіть відтворення поколінь;
- матеріальна незабезпеченість, відсутність умов для поліпшення житлових умов;

- поганий стан здоров'я і зростання рівня соціальних відхилень (злочинність, пияцтво, наркоманія, проституція);
- втрата ідеалів, соціальної перспективи, життєвого оптимізму[53, 41].

Постійно скорочується питома вага молоді щодо всього населення. В Україні за останні десять років її кількість знизилася з 22 до 20%. За всіма прогнозами, ця тенденція триватиме і надалі [53, 44].

Молоді властиве *позитивне сприйняття сучасних реалій*. За результатами опитування громадської думки Центру Разумкова на запитання про те, яке відчуття найчастіше виникає при думці про їхнє особисте життя, відповіли: надія на те, що життя поступово змінюється на краще. На другому і третьому місцях у молоді опинилися «відчуття, що життя йде нормально» і «страх перед майбутнім». Відчуття страху перед майбутнім властиве більше ніж кожній десятій молодій людині.

Значний коефіцієнт прийняття та виправдання протизаконних та аморальних вчинків. Молодь значно легко виправдовує: ухилення від сплати податків – 4,5%; крадіжки – 2,3%; отримання хабара та дача його ж – 3,7%; брехня у власних інтересах – 3,9%; отримання державної допомоги, на яку немає прав – 3,9%; оприлюднення конфіденційної інформації конкурента – 3,5%.

На першому місці в житті молодь ставить розрахунок на себе та свої сили, але не впевненість у них. Майже кожен десятий молодик не розраховує ні на кого і ні на що. Відчуття впевненості в собі притаманне лише кожному двадцятому молодому громадянину країни.

За показниками соціального негативізму та апатії: щасливими почуваються 6,5% молодих людей. Соціальну перспективу в Україні не вбачають дві третини молоді. Кожен четвертий юнак боїться злиднів. Майже половина молоді – найбільше у житті боїться втратити здоров'я.

Закон дуже впливає на повсякденне життя лише 30,6 % молоді. Більш ніж кожна п'ята молода людина закон ігнорує. Аналогічна ситуація

з мораллю – молодь спокійно ставиться до дошлюбних сексуальних відносин; до них, але випадкових 3,8%; тих самих відносин, але до повноліття – 4,0 %; проституції – 2,9%; вживання легких наркотиків – 2,2%; водіння автомобіля у нетверезому стані – 2,0%, разом із перевищенням швидкості у населеному пункті – 2,6%. Сильне вплив моралі на поведінку у повсякденному житті визнали лише 43,7% молоді; на кожну десяту молоду людину норми моралі не поширюються. Чисте сумління як першочергова умова щастя набрало 3% голосів молоді. 28,2% молодих людей вважають, що добиватися свого щастя слід за будь-яку ціну. Показник довіри до людей знизився з 23,7% (2000 р.) до 13,7% (2003 р.). На друзів у житті розраховує 1,2% молоді. У переліку факторів, що викликають найбільшу побоювання, займає страх перед зрадою близьких людей: зради бояться більше чверті молодих людей.

До особливо тривожних тенденцій у молодіжному середовищі належить відставання рівня освіти від рівня, досягнутого найрозвиненішими країнами; прискорення падіння престижу загальної та професійно-технічної освіти; збільшення кількості молоді, яка починає трудову діяльність з низьким рівнем освіти і не бажає продовжувати навчання; орієнтація багатьох ланок освіти на "потокowe" відтворення робітників, службовців та фахівців без урахування вимог споживачів; невідповідність кадрів вищої, професійної та середньої школи для роботи в нових умовах; відставання матеріально-технічної бази всіх рівнів нормативних вимог; зниження інтелектуального рівня аспірантського корпусу – майбутнього української науки, відтік обдарованих юнаків та дівчат із багатьох вузів та з країни.

Молоде покоління здебільшого виявилось без надійних соціальних орієнтирів. Руйнування традиційних форм соціалізації, заснованої на соціальній обумовленості життєвого шляху, з одного боку, підвищило особисту відповідальність молодих людей за свою долю, поставивши їх перед необхідністю вибору, з іншого – виявило неготовність

більшості їх включитися у нові суспільні відносини. Вибір життєвого шляху став визначатися не здібностями та інтересами молодої людини, а конкретними обставинами.

На жаль, існуючі економічні та соціальні програми практично не враховують специфічну соціальну позицію молодого покоління у процесі суспільного розвитку. У зв'язку з цим необхідно посилити увагу до соціальних проблем молоді, визначення коштів, форм, методів та критеріїв роботи з молодим поколінням. Соціальна незахищеність, брак уваги суспільства визначає цю соціальну групу як дестабілізуючу суспільну силу, а водночас на молоді лежить відповідальність за майбутнє країни.

Вирішення цих проблем потребує розробки та втілення у соціальну практику державної молодіжної політики, яка має бути орієнтована на створення нової системи професійної підготовки молоді з урахуванням тенденцій сучасного соціально-економічного буття, потреб ринку праці, подолання відчуження молоді від політичних та суспільних процесів.

Державна молодіжна політика – це діяльність держави щодо створення соціально-економічних, правових, організаційних умов і гарантій для соціального становлення та розвитку молодих громадян, найповнішої реалізації творчого потенціалу молоді на користь общества[38].

Молодіжна державна політика в незалежній Україні була започаткована «Декларацією про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» (1992 р.) та Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993 р.). Потім вона деталізувалася в таких Законах, як "Про молодіжні та дитячі громадські організації" (1998 р.), "Про освіту", "Про зайнятість населення" (обидва - 1991 р.), "Про фізичну культуру та спорт" (1994 р.) .), „Про туризм” (1995 р.) тощо. Основні права та обов'язки молоді, як та інших громадян України, зафіксовані у Конституції (Ст. 53) [8].

Але на рубежі ХХ-ХХІ ст. ефективної молодіжної політики завадили: дефіцит соціально-економічних ресурсів, які могли б бути

використані на вирішення молодіжних проблем; зниження життєвого рівня молоді, що спричиняє песимізм, соціальну апатію; невідповідність рівня професійної підготовки молоді до реальних потреб суспільства; слабка консолідованість молодіжного руху.

Соціальне самопочуття молоді одна із основних показників розвитку суспільства. Щоб формування молоді відбувалося адекватно громадським процесам, необхідно визначити її роль та місце у суспільстві, з'ясувати її проблеми. У тому числі традиційні – любов, дружба, пошуки сенсу життя, створення сім'ї тощо. Вирішення багатьох проблем залежить від факторів соціального життя. Не менш актуальні здоров'я, освіта молоді, спілкування її з дорослими та однолітками. Вивчаючи молодіжні проблеми, неможливо обійтися простою констатацією позитивних чи тривожних фактів життєдіяльності молодих людей, потрібний глибокий системний аналіз буття молоді. Актуальним є питання постійного скорочення частки молоді щодо всього населення. В Україні за останні десять років її кількість знизилася з 22 до 20%. За всіма прогнозами, ця тенденція продовжуватиметься й надалі. Соціальні проблеми, тобто протиріччя, що вимагають свого вирішення на шляху соціального становлення молоді, що є у всіх сферах її життєдіяльності [31, с. 18].

Надзвичайно складна для вирішення проблема забезпечення молоді житлом. За даними державної статистики на початок 2000 р. на квартирному обліку перебувало понад 93 тис. молодих сімей, а за попередній рік квартири отримали лише 752 сім'ї, або 0,8%. Порівняно із середнім показником по країні темпи надання квартир молодим сім'ям вдвічі нижчі за 20. Проблема в тому, що, з одного боку, в нинішніх умовах практично не виділяється житло для молоді за рахунок державного або місцевих бюджетів, а з іншого – молодь через Низькі особисті доходи здебільшого не в змозі накопичити необхідні кошти для його придбання. Тобто ситуація, що склалася, потребує розробки та

впровадження нових механізмів забезпечення житлом молодого покоління (кредити, розстрочки тощо) [10].

Освіта для більшості молодого покоління стає засобом підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, прискореного соціального становлення взагалі. Тому юнаки та дівчата, визначаючись із вибором професії, зважають не лише на свої уподобання, а й ураховують попит на спеціалістів відповідного профілю, географію попиту на робочу силу відповідної кваліфікації тощо. Проте вони змушені також брати до уваги і витрати, неминучі під час набуття освіти. Тобто молодь звертає увагу на місце розташування навчального закладу, матеріальні умови навчання, рівень оплати тощо. Вона нерідко змушена вирішувати паралельно іноді досить складні проблеми ще задовго до вступу до навчальних закладів. Але слід також зазначити, що й набуття середнього освіти, яке, як правило, залежить від трудолюбства, настанов у батьківської сім'ї тощо, часто ускладнюється включенням підлітків у трудову діяльність з метою підтримки матеріального рівня сім'ї, віддаленістю населених пунктів у сільській місцевості від середніх шкіл, проблемами сільської школи тощо. Найбільше проблем у дітей та молодих людей, які мають слабе здоров'я. До того ж стан ускладнюється, наприклад, через скорочення мережі навчальних закладів для дітей з вадами розвитку, хоча кількість таких дітей в Україні зростає [38, с.207-212]

Молоде покоління занепокоєне станом свого здоров'я, що ускладнюється дедалі меншою доступністю лікування для населення. І цьому є кілька причин. Найперша – тяжке становище вітчизняної медицини, головним чином через хронічне недофінансування. Так, замість 11 млрд. гривень, які Міністерство охорони здоров'я вимагало на 1997 р., було заплановано 3,4 млрд., а реально виділено лише 2,5 млрд., тобто галузь була профінансована менше ніж на 25%. Загалом на охорону здоров'я було виділено менше 3,1% валового національного продукту (ВНП). Нагадаємо, що за оцінками ВООЗ, якщо на потреби охорони здоров'я

виділяється менше 6% ВВП, галузь вважається недієздатною. Не покращилася ситуація з фінансуванням і у два наступні роки. Інша причина – значна частка платних медичних послуг навіть серед найнеобхідніших. Перш за все це стосується високих, особливо на тлі хронічних невиплат заробітної плати та значного безробіття серед молоді, цін на медикаменти. Третя причина - скрутне матеріальне становище молоді, що не дозволяє значній її частині як отримувати дорогі медичні послуги, так і забезпечити якісний рівень життя з відповідним харчуванням, відпочинком, житловими умовами тощо.

Тому в сучасних умовах, крім використання комплексу санітарно-гігієнічних, протиепідемічних та організаційних заходів, спрямованих на боротьбу та профілактику інфекцій та неінфекційних хвороб, фінансування державних, національних та галузевих програм щодо запобігання і боротьби з багатьма хворобами та активне їхнє впровадження, особливої уваги та формування здорового способу життя у молодіжній середовищі. Нагальної реалізації потребує комплекс заходів як на загальнонаціональному, так і на рівні регіонів щодо формування дбайливого ставлення молодого покоління до свого здоров'я як до однієї з найбільших цінностей [45, с.34].

Різні категорії населення, в тому числі й молодь, дедалі більше переймаються проблемами викоренення правопорушень, інших антисоціальних явищ у молодіжній середовищі. Дослідження свідчать, що підґрунтям для негативних громадських явищ є соціально-економічна нестабільність, недоліки в організації навчально-виховного процесу в освітніх закладах, певна дегуманізація освіти, штучне відокремлення її від виховання, зниження виховного потенціалу сім'ї, неякісна організація праці на виробництві вплив антигромадських елементів, зростання активності ділків тіньової економіки, наявність засобів і сфер нетрудового збагачення, бізнес через нелегальні азартні ігри, рекет, відсутність нормальних умов для лікування неповнолітніх

наркоманів, алкоголіків. Серед наркоманів 80% становлять молодь, у тому числі 40% – неповнолітні. Щорічно у скоєнні тяжких злочинів беруть участь понад 25 тис. молодих людей. З 1980 р. рівень злочинності серед дівчат виріс у 2,5 рази. Після деякого зниження 1986 р. знову спостерігається тенденція зростання показників смертності населення молодшого віку. Починаючи з 1988 р. зростає кількість самогубств серед молоді, особливо у віці 15-19 років. Погрозливо виглядає процес підвищення питомої ваги молоді серед людей, які добровільно йдуть з життя; феномен самогубства все більше набирає молоде обличчя. [40, с. 10]

Тобто, проблема зниження рівня правопорушень та інших антисоціальних проявів зводиться до зменшення впливу на молодь зазначених та інших явищ суспільного життя.

Слід зазначити, що молодь не завжди здатна виділити свої соціальні проблеми за рівнем ваги. Так, якщо цілком зрозумілі її побажання щодо реалізації програм, спрямованих проти поширення наркоманії та на збільшення кількості робочих місць (53% молоді вважають за необхідне впровадження державою програм боротьби з поширенням наркоманії серед молоді, 42% - програм створення робочих місць), то нічим іншим, як недбайливим ставленням до свого здоров'я та нерозумінням значущості, наприклад, профілактичних медичних обстежень, психологічного консультування, не можна пояснити ту обставину, що впровадження таких програм займає лише 6% опитаних.

Молодь не надає належного значення проблемам виховання, зокрема патріотичного. Багато хто з молодого покоління не відчуває гордості за приналежність до України, за український народ. Так, за результатами опитування молоді у віці 15-28 років у травні 1997 р. 23% респондентів не пишаються чи, швидше, не пишаються, що є громадянами України. Опитування у жовтні наступного року виявило наступний розподіл відповідей на запитання "Чи хотіли б Ви народитися і жити в іншій країні?": 41%

респондентів відповіли ствердно, 36% - негативно, а 23% - важко відповісти на це питання. Причому серед наймолодшої вікової групи опитаних (15-17 років) розподіл відповідей складав відповідно 48, 28 та 24%. Зрозуміло, що не лише матеріальні проблеми викликають такі настрої серед молоді. Очевидно, позначаються порушення спадковості поколінь, прогалини у вихованні дітей та підлітків у сім'ї, школі, низькопробна масова культура Заходу, недостатня робота щодо збереження та відродження народних традицій, надмірна комерціалізація сфери дозвілля, культури [43, с. 35].

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що соціальні проблеми молоді виявляються надзвичайно гостро, і найважливішими з них, для вирішення яких мають насамперед сконцентруватись зусилля державної молодіжної політики, є:

- Створення умов для вирішення проблем матеріального забезпечення молоді та їх сімей;
- проблеми працевлаштування;
- доступність отримання якісної освіти;
- здоров'я та можливості його збереження та покращення;
- проблеми забезпечення житлом;
- проблеми підліткової та молодіжної злочинності та інших антисоціальних проявів;
- проблеми виховання молоді, зокрема патріотичного.

Тобто соціальні проблеми молоді мають стати основою у визначенні напрямів державної молодіжної політики. Різноманітність проблем та неоднакова їхня гострота в різних регіонах вказують на те, що регіональна державна молодіжна політика не може проводитися за єдиним шаблоном, який, наприклад, міг би бути розроблений у Центрі. Копіювання досвіду іншого регіону без його адаптації до місцевих умов є недоцільним і може бути навіть шкідливим. Різноманітність соціальних проблем молоді потребує, зокрема, на низових рівнях регіонально

державної молодіжної політики, абсолютно конкретних та адекватних ситуації підходів у їх вирішенні.

Незважаючи на проблеми, з якими стикається молодь, у наш час значно розширилися можливості для вибору життєвого шляху, стилю життя, системи ідеалів і цінностей. Одночасно зростає індивідуальна відповідальність за свій вибір, потреба у самопізнанні та самоствердженні.

Слід зазначити, що згідно із Законом України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" створено мережу соціальних служб для молоді, головним завданням яких є допомога молоді у вирішенні її проблем. Соціальні служби для молоді, де б вони не функціонували, мають на меті:

- надавати молоді інформаційну, правову, психологічну, медичну та інші форми соціальної допомоги;
- проводити роботу щодо запобігання негативним явищам у молодіжному середовищі (наркоманії, алкоголізму, злочинності тощо) та їх подолання;
- здійснювати соціальну опіку певних категорій молоді (інвалідів, сиріт).

До молодіжних проблем, крім вищезгаданих, відносяться також забезпечення духовного і фізичного розвитку, зміцнення молоді сім'ї та низка інших, причому всі вони пов'язані з погіршенням становища молоді в цих областях порівняно з минулим. Вирішенню молодіжних проблем мають сприяти законодавчі акти, ухвалені українською державою. До них належать Декларація про загальні засади державної молодіжної політики в Україні від 15 грудня 1992 р., Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" від 5 лютого 1993 р. та відповідну постанову Верховної Ради України про її набуття чинності. У зв'язку з цим перед вітчизняною соціологією молоді стоїть дуже важливе та відповідальне завдання: поглиблення знань про молодь та її проблеми, аналіз ходу виконання прийнятих законодавчих актів у конкретних

ділянках та інформація органів влади та управління з метою внесення коректив у самі закони чи прийняття доповнень та додатків до існуючого законодавства. Для західної соціології молодіжні проблеми набувають дещо іншої пріоритетності та змісту. Центральною з них вважається напруження між молоддю та громадськістю, яке уможлиблює конфлікт між індивідуальностями та існуючим соціальним устроєм. В основі цього напруження лежить амбівалентність (тобто двоїстість, суперечливість почуттів та емоцій) молоді, яка здатна привести і до політичного активізму, і до інтенсивної самотрансформації особистості, і до її втечі у світ наркотиків чи релігії. Тому однією з завдань молодіжної політики в розвинених країнах є створення таких умов для молоді, коли б ця амбівалентність якомога лагідніше скеровувалась у просоціальному напрямку через надання найрізноманітніших можливостей для соціально корисної діяльності молоді [12, с. 12].

Ще однією характеристикою віку молодості виступає величезна цінність змін, трансформацій, руху взагалі і послідовна мерзість і відраза до встановленого статусу. Звичайно, всі люди прагнуть змін, але саме молоддю зміни і рух обоюдно обожнюються, стають усвідомленими завданнями, основною метою існування. Тому конфлікт поколінь, який є досить поширеним у західних країнах, набирає виразу протесту молодих проти зупинки в русі та динамічному розвитку їх батьків, що, набувши певного соціального статусу та положення в суспільстві, заспокоюються і зупиняються на досягнутому. Це враховується у молодіжній політиці розвинених держав, яка не має постійних пріоритетів та усталених напрямків, є надзвичайно гнучкою та придатною для модифікацій [12, с. 29-20].

Цей неповний перелік основних положень, пов'язаних із розумінням молоді та її проблем, дає можливість порівняти вітчизняну та західну соціологію молоді та скерованість молодіжних політик. Якщо увагу соціологів пострадянського простору привертають насамперед питання наголошено на соціальному значенні і ваги, тобто входження молоді у

суспільство та її адаптації у ньому, то західні соціологи акцентують увагу на

процесах становлення особистості; якщо перших цікавлять передусім проблеми підготовки молоді до праці, то інших - повернення молоді, що відхиляється від громадських норм і цінностей і загрожує руйнації цілого суспільства. Якщо молодіжна політика перехідних країн ще несе на собі відбитки колишнього патерналізму, а законодавство не забезпечує механізмів реалізації правових актів щодо молоді та побудоване на обмеженнях та забороні, то політика розвинених країн щодо молоді будується на принципах та нормах її самозабезпечення та державного забезпечення лише тих, хто не здатний до цього через фізіологічні, психологічні та соціальні причини.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Поняття ринку праці, його елементи і функції

Ринкова система є власною стійкістю взаємозалежних ринків, які охоплюють різні сфери народної діяльності. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту та пропозиції, конкуренції тощо. Ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам та спосувам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх.

Складські ринкові системи є: ринок товарів (сири, матеріали, палива, готових виробництв, проектних робіт, наукових дослужень, послуг, житла), ринок капіталу (інвестицій, цінних паперів та грошей (кредит)) та ринок праці. Ринок праці — це передова система підвісних систем, пов'язаних із купівлею та продажем товарної «робочої сили». До того ж, ринок працює сферою прайсбудовування, формула попиту та пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати за допомогою механізмів, які захищені вузьким колом робочих місць, а також працівниками різних робототехніків та найманими працівниками.

Ринок праці - це система відносин обміну індивідуального спроможності в фонд праці на життєвих благ, необхідних для її розширеного відтворення та розміщення працівників у системах спільного поділу праці за законами товарного виробництва.

Ринок має великий позитивний характер стосовно ринку капіталу, товарів та послуг, що формують структуру громадського виробництва, а також кон'юнктуру ринку.

Однак слід враховувати, що на ринку праці продається специфічний товар - робоча сила, тобто здатність людини до праці. Її реалізація торкається всіх основних сфер життя суспільства та покладу від

політичних, соціально-економічних, організаційних, правових, психологічних та інших умов

Робоча сила безпосередньо пов'язана із засобами виробництва та невіддільна від особистості. Носіями одиничної робочої сили є всі працездатні члени товариства, фактичні чи потенційні працівники виробничої та невиробничої сфер господарства всіх категорій (робітники, службовці, спеціалісти, керівники). При цьому слід розрізняти загальну та професійну працездатність.

Загальна працездатність передбачає здатність працівника до праці, яка потребує спеціальної підготовки.

Професійна працездатність – це здатність працівника до праці у сфері професійної діяльності, що передбачає спеціальну підготовку.

Таким чином, робоча сила – це здатність до праці, сукупність фізичних та духовних здібностей людини, що використовуються у виробничій діяльності. Безпосередня основа робочої сили становить працездатність, тобто стан здоров'я, а також знання, навички та вміння, що дозволяють людині виконувати роботу певної якості та обсягу [57, с. 100].

Товаром ринку праці є робоча сила. Ринок робочої сили одна із елементів складної соціально-економічної системи ринку. Отже, ринок робочої сили є економічною категорією, що несе у собі всі суттєві ознаки ринку взагалі. Відтворення товару «робочої сили» пов'язані з великими витратами часу, коштів, що робить цей товар надзвичайно цінним суспільству, змушує забезпечувати соціальний захист працівників за несприятливої кон'юнктури ринку праці.

Ринок праці – це з ринків, у якому фірма має успішно діяти, щоб вижити. Ринок праці та ринок капіталу є основними видами ринків, у яких набувають чинники виробництва, а ринок товарів (виробів) – це ринок, у якому продукція продається. Насправді, звісно, фірма одночасно виступає різних ринках (праці, капіталу, продуктів).

На відміну від ринку взагалі, ринок праці має такі особливості:

1. Невіддільність прав власника на товар (робочу силу) від власника.
2. Тривалість економічного контакту продавця та покупця.
3. Наявність грошової форми угоди.
4. Наявність економічних інтересів суб'єктів ринку праці.
5. Наявність значної кількості соціальних умов, що визначають функціонування ринку праці (державні програми у сфері зайнятості, системи трудового законодавства та ін.).
6. Різноманітність трудових угод.

Ринок праці є сферу реалізації економічних інтересів власників засобів виробництва та робочої сили на взаємоприйнятних умовах. Економічні інтереси цих двох власників реалізуються у процесі праці, тобто у процесі функціонування робочої сили в поєднанні із засобами виробництва. У результаті праці виявляється її результативність (ефективність) [52, з. 92].

Особливість ринку праці у тому, що він охоплює як сферу звернення товару " робоча сила " , а й сферу виробництва, де найман і працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому вимагають особливої уваги з боку держави.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, і не зайнятих найманим працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, які не працюють, але бажають працювати та шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які вперше приступають до трудової діяльності; особи, які шукають заняття після перерви в роботі);
- особи, хоч і мають роботу, однак не задоволені нею та шукають друге місце основної або додаткової роботи;

- Особи, які зайняті, але явно ризикують втратити роботу і тому шукають друге місце роботи [5, с.17].

Зазначені категорії людей визначають пропозицію праці ринку праці

Отже ринок праці – це ринок найманої праці. Він охоплює відносини за наймом працівників працювати до їхнього звільнення.

Для виникнення, формування та функціонування ринку праці необхідні певні умови. Насамперед мають бути забезпечені правові умови функціонування цього ринку, зокрема можливість вільного пересування на ньому громадян, вільного вибору роботи, тобто юридична свобода працівника, можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати. Однак цього недостатньо, оскільки, з економічної точки зору, власник робочої сили змушений продавати її тоді, коли в нього немає всього необхідного для господарювання як джерела для отримання засобів існування або коли дохід з інших джерел недостатній.

Покупцем товару " робоча сила " над ринком виступає підприємець, має все необхідне ведення свого господарства. Крім своєї праці, підприємець залучає інших працівників за певну грошову винагороду. Відбувається обмін індивідуальної здібності до праці засоби існування, необхідні відтворення робочої сили в, а також розміщення працівників у системі суспільного поділу праці країни.

Важливою умовою формування та функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця – інтересам працівника.

Ринок робочих місць як складова ринку праці, що відображає потребу в робочій силі, насамперед характеризується кількістю вакансій на підприємствах та організаціях. При цьому беруть до уваги вакансії як тих підприємств та організацій, які вже функціонують, так і лише тих, що вводяться в дію. Крім того, враховуються й робочі місця, де працівники не задовольняють роботодавця, тому шукає їм заміну.

Необхідними умовами функціонування ринку праці є також організація єдиної, замкнутої біля країни та ефективно діючої системи бірж праці; широкомасштабна система професійної орієнтації, професійного навчання,

підвищення кваліфікації та перепідготовки; наявність у територіальних органів виконавчої влади необхідних фінансових та матеріальних засобів, достатніх для організації ефективної роботи системи працевлаштування, організації громадських робіт, стимулювання зайнятості; соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних та членів сімей, які перебувають на їх утриманні, тощо.

Елементами ринку праці є: пропонування їм товар, попит, пропозиція та ціна. У сучасній економічній літературі відсутня однозначна у відповідь питання, що вважати товаром ринку праці: роботу силу, працю чи послуги праці? Проте більшість авторів схильні до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила.

Індивідуальна робоча сила є сукупність фізичних і духовних властивостей людини, які у процесі виробництва товарів та послуг. Робоча сила, як зазначалося, є об'єктом купівлі-продажу. Купівля товару " робоча сила " називається найм працювати. У цьому робоча сила називається найманою робочою чинністю, а працівник – найманим працівником. Працівник продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару.

Найманий працівник та підприємець юридично рівноправні та користуються правами людини та громадянина рівною мірою. Взаємини між найманим працівником та роботодавцем оформлюються трудовим договором (контрактом). У цьому документі зазначаються взаємні права та обов'язки обох сторін щодо виконання умов купівлі-продажу робочої сили. Згідно з трудовим договором найманий працівник повинен працювати в організації підприємця за певною професією, кваліфікацією, мати певне робоче місце та дотримуватись режиму праці цієї організації. Підприємець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові заробітну плату

плату відповідно до його кваліфікації та виконаної роботи, забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю та зайнятість, колективним договором та трудовим договором (контрактом). Елементами ринку праці є також попит на робочу силу та її пропозицію. Попит може бути індивідуальним та сукупним. Сукупний попит робочої сили – це ринковий попит із боку фірм, організацій, представлених над ринком.

Індивідуальний попит робочої сили – це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми). Він залежить від:

- попиту продукцію підприємства, оскільки робоча сила необхідна як виробничий ресурс виробництва інших товарів та послуг, тобто попит робочу силу залежить від попиту товар підприємства, організації;
- стану виробництва, зокрема, особливостей технологічного процесу, розмірів та ефективності використовуваного капіталу, методів організації виробництва та праці;
- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;
- фонду заробітної плати, який може роботодавець запропонувати для найму певної кількості працівників, оскільки чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець, і навпаки, чим вища заробітна плата кожного працівника, тим менша кількість їх за допомогою фонду зарплати буде найнята.

Регулювання попиту робочої сили вимагає аналізу чинників, що впливають на нього. Збільшення попиту може бути досягнуто шляхом його стимулювання через створення нових постійних чи тимчасових робочих місць, розвиток нестандартних форм зайнятості, прямих інвестицій у створення та реконструкцію робочих місць. Зростанню попиту сприяє також: впровадження пільгового оподаткування та кредитування для галузей та регіонів, у яких доцільно збільшити кількість робочих місць; застосування прямих виплат підприємствам за кожного найнятого працівника, відшкодування підприємству витрат, пов'язаних із пошуком, навчанням та найм на роботу працівників.

Водночас мають бути встановлені певні юридичні обмеження щодо

зростання зайнятості, зокрема через надання можливості індивідуального регулювання робочого часу, зняття обмежень щодо скорочення кількості працівників, можливості звільнення їх при зменшенні обсягу робіт [13, с.34].

Держава має економічно зацікавити підприємства брати участь у забезпеченні зайнятості менш конкурентоспроможних верств населення, таких як молодь, інваліди, жінки з малими дітьми. Для цього доцільно встановлювати пільги за плату до бюджету за використання робочої сили цих груп населення, дотації щодо створення спеціалізованих робочих місць, організації профнавчання тощо.

При скороченні попиту робочої сили доцільна жорсткіша кредитна політика, встановлення додаткового податку використання праці трудівників, зменшення інвестицій тощо.

Формування попиту робочої сили здійснюється під впливом наступних чинників: приросту величини трудових ресурсів, співвідношення зайнятого і незайнятого населення, використання мало конкурентних груп населення, особливостей пенсійного законодавства, і навіть кадрової політики кожному підприємстві. Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їхньої статі, віку, освіти, професії, кваліфікації тощо. Співвідношення між попитом на робочу силу та його пропозицією в Україні за останні роки свідчило про загострення ситуації на ринку праці. Продовжилася стійка тенденція зростання пропозиції робочої сили та скорочення попиту на неї. На початок 1998 року на кожне вільне робоче місце претендувало близько 20 осіб. Починаючи з 1999 р. ситуація поступово покращувалась і вже на сьогоднішній день такої катастрофічної картини не спостерігається, на кожне вільне робоче місце на початку 2004 р. претендувало близько 6-7 осіб. Кон'юнктура ринку – це співвідношення

попиту та пропозиції праці даний період, визначальний ставки зарплати конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли ринку праці спостерігається брак пропозиції праці;
- працездатна, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає його пропозиції.

Кожен тип ринкової кон'юнктури властивий тому чи іншому регіону чи сфері застосування праці, створюючи разом загальний ринок праці країни.

Співвідношення попиту робочої сили та його пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили в (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Зростання справжньої зарплати супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили в. Якщо ціна робочої сили вища за рівноважну, має місце безробіття, якщо нижча — дефіцит працівників. На практиці загальна та структурна рівновага попиту та пропозиції робочої сили практично недосяжні. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили. Ціна робочої сили повинна забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів та послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність та отримати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю та виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватись новою робочою силою замість вибувальної;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, який також потребує витрат.

Вартість робочої сили у вигляді зарплати. Зауважимо, що висока заробітна плата обмежує можливості підприємця у наймані додаткових працівників, скорочуючи попит ними, і навпаки, низький рівень зарплатні дозволяє збільшити кількість робочих місць. Ринок праці виконує такі функції:

- узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;
- забезпечує конкурентне середовище кожної із сторін ринкової взаємодії;

- забезпечує пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб та розвитку техніки;
- підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією;
- формує резерв трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення;
- сприяє формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- стимулює працю, встановлює рівноважні ставки заробітної плати;
- впливає на умови реалізації особистого трудового потенціалу;
- дає інформацію про структуру попиту та пропозиції, ємності, кон'юнктуру ринку тощо. [21, с. 150]

Основними суб'єктами ринку праці, як зазначалося, є роботодавець і найманий працівник. Останній має право розпоряджатися своєю здатністю до праці. Він власник, носій та продавець своєї робочої сили. Роботодавець є покупцем цього товару.

Для найманого працівника основним джерелом коштів та індивідуального відтворення є його праця. Суб'єктами ринку праці також є посередники між роботодавцями та найманими працівниками — держава, профспілки та спілки роботодавців. Ринковий механізм є єдністю двох складових: стихійних регуляторів попиту та пропозиції робочої сили та регулюючого впливу держави на ці процеси. Регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та його пропозицією за обсягом та структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості.

У разі ринкових відносин будь-які диспропорції у виробництві призводять до порушення пропорцій ринку праці, тобто. співвідношення між попитом окремі професії, спеціальності та його пропозицію [22, с.97].

Розрізняють зовнішній чи професійний ринок праці та внутрішній ринок. Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають щодо найму працівників відповідної професії, спеціальності, отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту. На зовнішньому ринку діють галузеві профспілки, які об'єднують працівників окремих галузей, і навіть профспілки, які об'єднують працівників з професій. Зовнішній ринок характеризується значною плинністю кадрів, тобто передбачає можливість вільного переходу з місця роботи на інше.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів усередині компанії, переміщення з посади (роботи) в іншу. Це рух може відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі — переведення на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення на посаді. По вертикалі — переведення на інше робоче місце з підвищенням на посаді або на роботу, яка потребує найвищої кваліфікації. Розвиток внутрішнього ринку сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство зацікавлене у збереженні працівників, які знають специфіку його виробництва.

Профспілки об'єднують працівників підприємства незалежно від своїх професій. Зайнятість тут гарантується більшою мірою, ніж зовнішньому ринку праці, що у своє чергу сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу. Зовнішні та внутрішні ринки тісно пов'язані. У країнах із розвинутою економікою може переважати як один, так і інший ринок праці. Наприклад, у США переважає зовнішній ринок праці, у Японії — добре організований внутрішній ринок. Практика функціонування ринків праці у багатьох країнах свідчить про існування відкритого та прихованого ринків праці. На ринку представлено все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку — населення, яке перебуває на обліку у державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники державної служби професійного навчання. Друга неофіційна частина охоплює

тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування та професійного навчання.

До прихованого ринку відносяться працівники, зайняті на підприємствах та в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи через зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідацію колишніх економічних та виробничих взаємозв'язків. Ринок праці підрозділяється окремі частини — цільові ринки, звані сегментами. Сегментація ринку праці – це поділ працівників та робочих місць на замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили своїми рамками. Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне становище – регіон, місто, район тощо;
- демографічні характеристики – статеві-віковий та сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи;
- економічні критерії - розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та ін;
- психографічні показники - особисті якості працівників, їх приналежність до певних верств та верств суспільства;
- поведінкові показники - мотивація зайнятості тощо. Велике значення набуває створення сегментів для особливо нужденних

соціальної підтримки з боку держави Ринок характеризувався гарантією та стабільністю зайнятості, що забезпечувалося політикою повної зайнятості та системою соціального страхування, регламентацією звільнення працівників, забезпеченням трудящих стабільними доходами через узаконення статусу профспілок та їх прав, розробкою систем оподаткування та допомог, що гальмують процес місця роботи, її збереження [14, с.210].

Гнучкість ринку праці передбачає:

- оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто зміни попиту, пропозиції та цін, що виражається відповідно до зміни обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальну та професійну мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, що виявляється у гнучкому регулюванні обсягів своєї продукції використання нових форм організації виробництва та праці, управління кадрами;
- різноманітність форм найму та звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- Гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів та форм соціальної допомоги;
- різноманітність методів та форм зайнятості.

Ринок праці є самостійною комплексною системою в ринковій економіці, одночасно функціонально пов'язаною з ринком товарів та послуг, ринком капіталу, ринками житла, інформації, освітніх послуг та духовних благ, ринком робочих місць та, з одного боку, безпосередньо залежною від зазначених ринків, а з інший - що впливає їх формування. Ринок праці як частина ринкової структури забезпечує рух товарів та послуг, спрямовуючи та вилучаючи ресурси з галузей народного господарства відповідно до руху капіталів та товарів. Відносна

самостійність ринку праці визначається специфікою функціонування суб'єктів, особливостями умов виникнення ринку праці, наявністю властивих йому механізмів інфраструктури, особливостями товару, що циркулює над ринком праці, і навіть особливостями визначення обсягів попиту та пропозиції тощо. Однак ринок праці потребує й активного втручання держави, яка, застосовуючи різні важелі впливу, регулює трудові відносини в Україні. Вона відіграє велику роль у формуванні суб'єктів економічної діяльності чизняному ринку праці.

2.2. Особливості формування ринку праці в Україні та його регулювання

Серед економістів існують різні погляди щодо змісту та економічної природи ринку праці. Основу розбіжностей становлять предмети продажу: робоча сила чи сама праця.

Марксистський напрямок економіки відстоює думку, що предметом купівлі-продажу ринку праці є специфічний товар – робоча сила. Праця є процес функціонування робочої сили, результатом якого є як матеріальний продукт, має споживчу вартість, а й має вартість громадський продукт. Робоча сила має здатність створювати результати праці, що диференціюються як основна та додана робота.

Еквівалентом вартості робочої сили виступає заробітна плата, що і є предметом торгів на ринку праці. Доданий працю породжує прибуток підприємства, сам отримання якого залишається у тіні торгів над ринком праці.

Представники немарксистського напрямку (сучасні економічні школи) вважають предметом торгів над ринком праці сам працю. Заробітна плата вважається ціною праці у формі ставки, величина якої визначається попитом та пропозицією на ринку праці.

Однак праця як процес не підлягає купівлі-продажу, а зарплата фактично визначається не лише нижньою межею вартості робочої сили, а й має тенденцію зростання за рахунок мотиваційних факторів, а також під впливом попиту та пропозиції. Тому точніше назвати ринок праці ринком робочої сили в. Але усталений термін «ринок праці» практично неможливо замінити [23, с. 150].

Рівень функціонування ринку праці визначає такі умови:

1. Попит та пропозиція робочої сили певної якості (спеціальність, кваліфікація).
2. Конкуренція ринку праці.
3. Інфляція та рівень справжньої заробітної плати.
4. Вартість робочої сили в некваліфікованій праці.
5. Ціна робочої сили кваліфікованої та розумової праці.

6. Форми та методи найму робочої сили.

Суб'єктами ринку праці є роботодавці (власники засобів виробництва – юридичні та фізичні особи) та наймані робітники (працездатні громадяни).

Система відносин на ринку праці складається із відносин:

- між роботодавцями та найманими працівниками;
- між суб'єктами ринку та їх представниками (профспілки, асоціація роботодавців, служба зайнятості);
- між суб'єктами ринку праці та державою.

Співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці складає його кон'юнктуру. Структура характеризується підйомом і спадом залежно стану економіки. Кон'юнктура ринку буває дефіцитною, надмірною та рівноважною. Конкуренція ринку праці представляє надмірну наявність незалежних покупців та продавців.

Інфраструктура ринку праці – це державні установи та недержавні структури сприяння зайнятості (фонди, служби тощо). Основні завдання інфраструктури: регулювання цін робочої сили в умовах праці, підготовки та перепідготовки, захист прав суб'єктів ринку праці.

Сегментація ринку праці – це поділ працівників та робочих місць за стійкими замкнутими секторами або зонами, межі яких стримують мобільність робочої сили. Первинний та вторинний ринки праці можна розглядати у певному сенсі як сегменти загального ринку праці.

Первинний ринок праці – це ринок зі стабільним рівнем зайнятості, високим рівнем оплати, можливостями просування роботи, професійного зростання, прогресивною технологією, організацією управління тощо.

Вторинний ринок праці характеризується низьким рівнем вищезазначених характеристик.

Причинами розподілу ринку праці на сегменти є:

Відмінність у рівні економічної ефективності виробництва;

- Відмінність у рівні соціальної ефективності труда;

- Відмінність у рівні соціальної ефективності виробництва.

Сегментація має на увазі наявність внутрішнього та зовнішнього ринку праці. Внутрішній ринок праці обмежується рамками одного підприємства, на якому адміністративними правилами визначаються: ціна робочої сили, склад та її рух, створення та ліквідація робочих місць тощо.

Зовнішній ринок праці – система соціально-трудова відносин між роботодавцями та найманими робітниками у масштабі країни, регіону, галузі. Він визначає рух робочої сили між підприємствами, регіонами, галузями та народжує безробіття.

Внутрішній ринок праці визначається наявністю та складом працівників на підприємстві, їх рухом усередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, ступенем використання обладнання, наявністю вільних, новостворюваних та ліквідованих робочих місць. При розгляді процесів формування ринку праці будь-якого рівня важливо пам'ятати, що становище працівника зумовлено такими станами: ступенем підготовленості до роботи, пошуком роботи, пропозицією над ринком робочої сили в, зайнятістю у трудовому процесі конкретному місці.

Економічна ситуація останніх років викликала сегментацію ринку праці у зв'язку з появою нових форм власності, розвиток малого підприємництва, неформального виробництва (тіньового сектора) [1, с. 6].

Національні ринки праці різних країнах мають свої відмінності та особливості. Найбільш суттєві мають такі моделі ринку праці:

1. Японська модель характеризується принципом «довічного найму». Оплата праці та соціальні виплати у японських фірмах залежить від стажу роботи для підприємства. Професійна підготовка та перепідготовка працівників здійснюється всередині компанії. Така політика розвиває прихильність працівників до фірми, патріотизм, творче ставлення до роботи. При скороченні виробництва фірми не йдуть на звільнення, а скорочують лише оплачувану тривалість праці.

2. Американська модель є жорсткою стосовно працівників. Законодавство

ухвалюється кожним штатом. При скороченні виробництва робітника може бути звільнено, що веде до безробіття. Фірми мало займаються підготовкою та перепідготовкою працюючих.

3. Шведська модель характеризується активною політикою держави у питаннях зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття у країні мінімальний. Головна турбота держави – запобігання безробіттю, яке досягається такими методами:

- обмеженням фіскальної політики, підтримкою малорентабельних підприємств, стримуванням високоприбуткових фірм та зниженням інфляційної конкуренції у підвищенні зарплати;
- встановленням рівної оплати за рівноцінну працю;
- підтримкою слабokonкурентних працівників на ринку праці і т.д.

Шведська модель організації праці впливає із шведської моделі соціалізму [4, с. 250-300]. Дослідження ринків праці починається та завершується аналізом попиту та пропозиції праці. Що стосується попиту на ринку праці, то тут представлені роботодавці, які приймають рішення про найм робочої сили в залежності від того стану, в якому знаходяться всі три ринки.

Щодо пропозиції робочої сили на ринку праці, то тут представлені такі групи, як працівники та майбутні працівники, чий рішення щодо того, де працювати та працювати взагалі приймаються з урахуванням власних можливостей: професійних та біологічних.

Безробіття – це соціально-економічне явище, у тому, певна частина активного населення певний час чи немає роботи і заробітку. Безробіття виникає, коли пропозиція перевищує попит як у кількісному, і якісному відношенні. До безробітних належать особи

не мають роботи та заробітку, зареєстровані у службі зайнятості. Рівень безробіття, що відповідає фазам економічних циклів, називається природним рівнем безробіття. Основними типами безробіття є фрикційна, структурна та циклічна. Фрикційне безробіття – це безробіття добровільне. Звільнення відбувається з волі найманого робітника, який прагне знайти найкращу, високооплачувану роботу. Структурне безробіття викликається падінням попиту товари, отже, на відповідну робочу силу. Виникає дисбаланс попиту та пропозиції. Це безробіття тривале і небажане. Циклічне безробіття викликається спадом виробництва, зниженням інвестиції в економіку. Як його різновид – приховане безробіття. Зазначається інфляція, падіння справжньої заробітної плати. Приховане безробіття включає втрати робочого часу, виробництво утримує зайву робочу силу. Як правило, це неофіційне приховане безробіття. До офіційного прихованого безробіття відносяться зареєстровані статистикою особи, які перебувають в адміністративних відпустках або працюють неповний робочий день[6].

Ще одним важливим явищем, що суттєво впливає на ситуацію на ринку праці, є міграція робочої сили.

Міграція – це просторове переміщення працездатного населення.

Розрізняють зовнішню та внутрішню міграцію. Зовнішня міграція пов'язана із перетином державного кордону. У ній виділяються два потоки: еміграція та імміграція. Міграційна політика держави здійснюється методами заохочення або організації припливу або відтоку іноземців (квотування, жорсткість контролю, візовий режим, додаткові гарантії працевлаштування, броня на зайнятість, пільги з оподаткування підприємця за прийом інвалідів, іммігрантів, фінансова допомога та ін.) Хоча ринок праці виступає саморегульованою ринковою системою, але, як показує історичний досвід, він також потребує певного втручання держави. Тому ефективно відтворення національного ринку праці можливе лише за оптимального поєднання ринкового та державного механізмів його регулювання

Механізм ринкової економіки функціонує з урахуванням дії ринкових законів, як-от закон вартості, закон пропозиції робочої сили в, закон попиту робочої сили, закон конкуренції, закон громадського поділу праці, закон

циклічного розвитку.

Державне регулювання ринку праці здійснюється за допомогою державної політики, що включає правові, адміністративні, організаційні, економічні та соціальні важелі та методи [54, с. 72-75].

Економічні важелі державного регулювання національного ринку праці впливають на політику зайнятості через грошово-кредитну, бюджетно-податкову, інвестиційно-інноваційну, протекціоністську політику тощо.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», держава забезпечує надання додаткових гарантій з працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, а також з метою зацікавленості роботодавців йому надають дотації за умови працевлаштування строком понад два роки за направленням державної служби зайнятості безробітних, які перебувають на обліку понад шість місяців, наступних категорій:

- жінки, які мають дітей віком до шести років;
 - самотні матері, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
 - молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних та вищих навчальних закладах, звільнилася від виконання термінової чи альтернативної служби та якій надається перше робоче місце;
 - діти (сироти), які залишилися без піклування батьків, а також особи, яким виповнилося п'ятнадцять років та за згодою батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
 - особи передпенсійного віку (чоловіки після досягнення 60 років, жінки – 60 років);
 - особи, звільнені після відбування покарання чи примусового лікування
- [15].

Важливим засобом регулювання ринку праці є інноваційно-інвестиційна політика. Інвестиції надають подвійне впливом геть ринок праці. Для України інноваційна тема є дуже актуальною через те, що протягом 90-х років ХХ століття інноваційна діяльність суттєво знизилася, що також є однією з причин економічної кризи.

Інноваційна політика України проводиться за такими основними напрямками:

- створення відповідних умов праці вчених та талановитих співвітчизників з метою припинення еміграційних процесів цих категорій населення;
- формування інтелектуального та наукового потенціалу нації;
- створення надійного механізму захисту інтелектуальної власності;
- використання потужних стимулів до розвитку інноваційної діяльності;
- збільшення фінансування фундаментальних досліджень і розробок у сфері створення новітніх технологій [56, с. 102-106].

Таким чином, очевидно, що необхідно змінити характер впливу державної політики зайнятості щодо пасивного, що полягає у допомозі держави з безробіття та соціального захисту неконкурентоспроможних верств населення, на активну, представлену інвестиційною та інноваційною політикою сприяння розвитку ринку праці.

Нині ринок праці України перебуває у стані неврівноваженості. На ньому спостерігаються як позитивні зрушення, так і негативні тенденції, які необхідно терміново проаналізувати та вирішити.

Розглянемо основні проблеми та особливості розвитку ринку робочої сили в його промисловому та сільськогосподарському секторах.

Після здобуття Україною незалежності в її промисловості залишилися проблеми ще з Радянського Союзу, а також додалися нові, що знайшли свій прояв у швидкому зменшенні кількості зайнятих у промисловому секторі економіки. Це було обумовлено падінням престижу технічних

спеціальностей, банкрутством підприємств через їхню негнучкість і неготовність до нових ринкових умов.

З 2000 року почалося економічне зростання промислового сектору економіки,

але, незважаючи на це, офіційна зайнятість продовжує знижуватися за значних розмірів нелегальної зайнятості. Роботодавці стикаються із проблемою невідповідності пропозиції робочої сили на промисловому сегменті потреб виробництва. Підприємствам все більше потрібні працівники робочих спеціальностей та технічні виконавці. Проте задовольнити їх попит дуже важко через невідповідність підготовки кадрів на ринку освітніх послуг у бік надлишку більш прибуткових і престижних професій та нестачі тих, хто потребує промисловості.

Серед позитивних тенденцій розвитку промислового сегменту ринку праці слід зазначити зростання оплати праці найманих працівників, значне зниження вимушеної неповної зайнятості, що зумовлено законодавчою заборонаю практики адміністративних відпусток.

Отже, основними проблемами, характерними для промислового сегменту ринку праці, є: структурні диспропорції, що зумовлюють дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили; суттєві розміри нелегальної зайнятості; наявність інвестиційних, інституційних та споживчих обмежень, що заважають нормальному розвитку промислового сектору ринку праці. [35]

Ринкова трансформація економічної системи України спричинила радикальні зміни і в аграрному секторі економіки, реформування якого призвело до загострення протиріч між суб'єктами трудових відносин щодо використання робочої сили.

Негативні тенденції на ринку праці в період становлення ринкової економіки в Україні дали імпульс формуванню нестандартних, зокрема незареєстрованих форм зайнятості, поширенню комбінацій різних форм, збільшенню майнової диференціації населення. У таких умовах неформальна зайнятість стала однією із соціальних проблем економічної.

лібералізації в Україні і розглядається як прояв механізму саморегуляції економіки, як вимушена форма адаптації населення до соціально-економічної ситуації, що склалася.

До неформального ринку праці належать «тіньові» переважно дрібні підприємства, які використовують працю мінімальної кількості працівників, а також не дотримуються трудового законодавства. Неформальна зайнятість в українській економіці має свою специфіку. Вона характеризується широким поширенням, великими масштабами. На відміну від інших країн – як розвинених, так і тих, що розвиваються – неформальна зайнятість в Україні тісно переплетена з формальною. Про це свідчить той факт, що на ринку праці є значна група осіб, зайнята одночасно у формальній та неформальній економіці. Причому неформальна зайнятість постає як вторинна діяльність, хоча є й протилежні випадки. Інша особливість у тому, що неформальна зайнятість протягом усього періоду реформування не поширилася на промислову діяльність. Також слід зазначити, що важливою особливістю неформальної зайнятості в Україні є серед її суб'єктів висококваліфікованих працівників, попит на послуги яких є і в офіційній економіці.

Неформальна зайнятість є негативним явищем, оскільки вона не відповідає законодавству України. Крім цього, вона не дає можливості працівникам досягти пенсійного віку отримувати пенсію. Тому неформальну зайнятість слід еволюційним шляхом перетворювати на формальну [2, с. 45-49].

Ще однією важливою проблемою вітчизняного ринку праці є трудова міграція за кордон. За різними підрахунками, кількість українських мігрантів за кордоном оцінюється від 2-3 мільйонів до близько 10 млн. осіб.

Більшість наших мігрантів сезонні, тобто лише деякий час перебувають на заробітках, а більшу частину будинку. Через це досить проблематично підрахувати, скільки наших мігрантів працюють за кордоном.

Також на даному етапі в Україні особливої актуальності набуває проблема працевлаштування інвалідів як одного з найзахищеніших верств населення. Інвалідами в Україні визнані особи зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або

вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає в особи потребу соціальної допомоги та посиленого соціального захисту, а також виконання сторони держави відповідних заходів щодо забезпечення його законодавчо визначених прав.

Механізм встановлення нормативу робочих місць та працевлаштування інвалідів в Україні визначає Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21.03.91 р. №875-ХІІ із змінами та доповненнями [16].

Таким чином, ми бачимо, що ринок праці є одним із важливих факторів суспільного виробництва, що поєднує між собою та інші ринки. Він формує попит та пропозицію на працю найманих робітників і виступає досить складною системою з властивими їй особливостями та закономірностями.

На сучасному етапі розвитку, в умовах ринкової трансформації економіки України, ринок праці перебуває у стані адаптації до нових умов господарювання. Після здобуття незалежності з'явилася низка проблем, які необхідно було вирішити, а економічна криза 1991-1999 років, ще більше посилив їх. Зниження зайнятості, зростання безробіття, широкомасштабна трудова міграція, зростання неформальної зайнятості, дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили, низький рівень кваліфікації працівників, занепад регіональних ринків праці основних галузей господарства.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

1.1. Зайнятість молоді, особливості формування і розвитку молодіжного ринку праці України

Покликанням молоді є формування майбутньої української держави, її розвиток, зміцнення, виведення на передові економічні, наукові, культурні рубежі. Але зараз молоді люди потребують допомоги та підтримки, щоб здобути професію та освіту, влаштуватися на роботу, створити міцну забезпечену сім'ю. І це мають зрозуміти у владних структурах. Важливо, щоб молоді громадяни брали активну участь у підготовці законодавчих проектів, які безпосередньо стосуються їхнього життя. Сучасна молодь вже довела, що має активну життєву позицію, вона не байдужа до долі держави, в якій їй жити, працювати, творити [7, с. 26]. Однак актуальність проблеми характеризують, зокрема, такі цифри, що на сьогоднішній день приблизно половина безробітних – молоді люди віком до 30 років, а рівень безробіття серед молоді значно вищий, ніж серед інших вікових категорій. Соціальне значення працевлаштування молоді ставить проблему молодіжного безробіття на одне з перших місць державної молодіжної політики. Безробіття – це неминучий атрибут ринкової економіки.

Більшість молодих людей, які виходять на ринок праці, є нещодавніми випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Щорічно навчальні заклади випускають молодих фахівців, переважна більшість з яких залишаються з проблемою працевлаштування віч-на-віч. Тому одне із найважливіших завдань роботи з молоддю, працевлаштування випускників.

В умовах ринкової економіки коли право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через особисту ініціативу проблема зайнятості молоді стає особливо гострою. Майже половина безробітних у світі молодь віком від 15 до 24 років. Вона становить лише 4-ту частину від загальної кількості населення працездатного віку, ймовірність безробіття для

молодих людей утричі вища, ніж для дорослих [47, с.86]. Ця проблема актуальна і для України. За даними Міжнародної організації праці (МОП) чисельність молодих безробітних у світі у 2017 р. становила 70,9 млн. осіб, глобальний рівень безробіття серед молоді – 13,1%, питома вага молоді у загальній кількості безробітних у світі перевищувала 35%. У глобальному вимірі спостерігається негативна тенденція до скорочення частки молодих людей серед економічно активного населення. Так, у період 1997-2017 років вона зменшилась із 21,7% до 15,5%. У країнах – членах Організації економічного співробітництва та розвитку майже 18% молодих безробітних – це особи, які не мали роботи протягом року чи довше. Крім того, результати дослідження свідчать, що 76,7% працюючої молоді у світі зайняті у неформальному секторі (частка зайнятих у неформальному секторі серед дорослого населення становить 57,9%)¹ [9].

Молодь є специфічною соціально-економічною групою населення, яка потребує додаткових заходів підтримки на ринку праці, це підтверджується також аналізом причин молодіжного безробіття.

Основними факторами, що впливають на працевлаштування та включеність молоді до трудової діяльності, є особистий потенціал та самооцінка, мотиви та ціннісні орієнтації, ступінь професійного самовизначення, рівень та якість освіти, місце проживання, ступінь поінформованості, наявність трудової біографії, соціальна захищеність та діяльність Державної служби зайнятості і т.д. На жаль, підприємства та організації практично не займаються профорієнтацією у загальноосвітніх школах, не приділяють уваги цим питанням та засоби масової інформації. На сьогоднішній день професійна підготовка багатьох молодих фахівців, які закінчили вищі навчальні заклади, практично не відповідає вимогам сучасних роботодавців. Система профосвіти повністю комерціалізується та орієнтується не на потреби роботодавців, а на платоспроможний попит.

Нині майже кожен навчальний заклад прагне готувати спеціалістів із бухгалтерського обліку, юристів, економістів. Навіть коледжі та технікумі, які традиційно випускають кваліфікованих робітників, отримують ліцензії на право готувати таких спеціалістів. Перенасиченість ринку праці цими спеціальностями призвела до того, що молоді люди з дипломом, але без досвіду роботи не можуть знайти роботу за фахом.

Молодь весь час незалежного розвитку нашої молоді держави була однією з найуразливіших верст населення на ринку праці. Їй завжди важче, ніж представникам дорослої робочої сили влаштуватися на роботу, а у випадках реорганізації та економічних складнощів на виробництві вона першою потрапляє під скорочення.

Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття складніші і глибокі, ніж безробіття дорослого населення. Зазвичай, розглядаючи наслідки безробіття, насамперед усі звертають увагу на економічний бік цієї проблеми. Справді, наслідком безробіття є не випущена продукція, відповідно зменшення середньодушового реального ВВП і зниження рівня життя населення. Але окрім економічних, безробіття має дуже суттєві негативні соціальні наслідки. Тривале безробіття призводить до втрати самоповаги, кваліфікації, розладів у сім'ї, збільшення злочинності в країні та можливості соціальних заворушень.

Молодіжне безробіття сьогодні є не лише проблемою України, а й досягло рівня загальносвітового, і потребує негайного вирішення як у нас, так і в інших країнах. Для його подолання необхідно вивчати як успішний, і негативний досвід інших держав, потрібно впроваджувати спільні зусилля з боку урядів всіх країн та міжнародних організацій. Негативні наслідки такої ситуації на загальносвітовому молодіжному ринку праці за умови не вирішення ситуації у повному обсязі зараз навіть важко передбачити.

Виділення молоді у складі трудових ресурсів суспільства обумовлено специфікою її становища у сфері праці, і навіть особливої соціальної роллю молоді, що у своїй системі норм поведінки, що відрізняється від такої у межах суспільства загалом. Практика виділення молоді в окрему групу та розробка специфічних методів управління її працею характерна і для планової системи

управління трудовими ресурсами в СРСР.

Статеві-віковий розріз балансу трудових ресурсів забезпечував розробку балансових розрахунків залучення молоді на навчання та роботу в народному господарстві, у тому числі – розрахунків чисельності молоді, що направляється на роботу до громадського виробництва після закінчення: загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних училищ, середніх спеціальних навчальних закладів, вищих навчальних закладів [55, 542] Це говорить про те, що особливий стан молоді на ринку праці не є специфічною особливістю сучасного стану соціально-трудої сфери України, він обумовлений специфікою молоді як соціально-вікової групи.

Слід зазначити, що існування названої специфіки призводить не лише до диференціювання підходів до управління молодіжною зайнятістю з боку держави, а й до формування стійких стереотипів подання роботодавців про молодого працівника, що негативно позначається на можливостях реального працевлаштування молоді, прискорення процесу її адаптації до трудового життя. заняття гідного місця у трудовому колективі У той самий час відзначається явне недовикористання трудового потенціалу молоді як у межах суспільства, і лише на рівні окремих підприємств і закупівельних організацій. Все це вимагає обґрунтування диференційованого підходу до визначення зайнятості молоді як особливої соціально-економічної категорії

Найбільш проблемним у сфері праці та зайнятості є молодий вік. У цей час у людини немає ні знань, ні досвіду, вона тільки набуває їх. Звичайно, не йдеться про тих молодих, у яких є якісь особливі таланти, наприклад,

співаки, артисти, спортсмени тощо. Мається на увазі середня маса молоді. В даний час молодь виходить з-під батьківського піклування і здебільшого існує на власні заробітки чи державну допомогу. Зрозуміло, що в суспільстві це найбільш малозабезпечений шар населення, в якому розрив між потребами та можливостями найбільший. Слід зазначити, що межі молодіжного віку рухливі. Вони залежать від соціально-економічного розвитку суспільства, який досяг необхідного рівня добробуту та культури.

Вплив цих факторів проявляється у тривалості життя людей, у розширенні меж молодіжного віку від 14 до 30 років. Нижній вік визначається тим, що саме в цьому віці підліток вперше отримує право вибору у соціальному плані: продовжити навчання у школі, вступити до технічного чи гуманітарного коледжу чи піти працювати.

До 30 років людина, як правило, досягає професійної зрілості, завершується формування його сім'ї, вона займає певне становище у суспільстві.

Незайнятість молодих людей веде до негативних проявів як у сфері економіки, так і у сфері соціального життя суспільства. Зі зростанням числа незайнятих складається "нераціональна структура зайнятості".

Також молодіжне середовище стає небезпечною кримінальною зоною. Проблеми наркоманії, алкоголізму та проституції частково похідні безробіття. Відсутність перспектив на майбутнє у молодому віці особливо небезпечна. Саме з цього шару поповнюються лави злочинців, наркоманів, членів екстремістських політичних течій [36, 180].

Соціальні індикатори, що визначають ступінь участі молоді у суспільному житті, тісно пов'язані з динамікою розвитку суспільства та мають повністю відображати цю динаміку.

Таким чином, проблема зайнятості молоді є актуальною соціальною проблемою, тому потребує особливої уваги як з боку державної влади, так і з боку суспільства загалом.

У разі структурної перебудови економіки велику роль грає вивчення проблем, що з підвищенням зайнятості працездатного населення і – молоді, як найменш захищеної категорії робочої сили в. Її низька

конкурентоспроможність на ринку праці пояснюється відсутністю достатнього виробничого досвіду та стажу роботи за фахом. При цьому молоді люди нерідко першими потрапляють під скорочення реорганізації підприємств або стають безробітними одразу після закінчення навчального закладу. Безробіття серед молодого населення веде:

- до поглиблення бідності та зубожіння бюджетів молодих сімей (як наслідок – збільшення розлучень, абортів, зниження народжуваності, збільшення кількості бездомних та занедбаних дітей, дітей-сиріт, дітей-інвалідів);
- зниження соціальної захищеності та неадекватна оцінка молодіжної праці сприяє падінню національного патріотизму, призводить до відтоку молодих фахівців у розвинуті капіталістичні країни, прищеплює інтерес до пошуку альтернативних форм заробітку у сфері неформальної економіки та тіньового бізнесу, підриває інтерес до освіти;
- збільшується криміногенна обстановка країни; збільшується кількість економічних та кримінальних злочинів, розквітає алкоголізм та наркоманія, збільшується кількість венеричних та інших захворювань, скорочується рівень тривалості життя, збільшується смертність – все це сприяє природному виродженню націй [25, с. 131-132].

Щодо проблеми збільшення безпосередньої зайнятості молоді, тут спостерігаються свої специфічні складнощі:

- молоді фахівці через свою «незрілість» та нестачу професійного досвіду є одним із найменш затребуваних верств населення на ринку праці;

надмірна амбітність випускників сучасних вузів (особливо комерційних) – завищені вимоги до умов та оплати праці, не бажання робити кар'єру з самих «низів», поступово піднімаючись ступенями службових сходів, – ускладнюють ситуацію на ринку праці молодих фахівців, збільшують кількість безробітних молодих людей ;

- відсутність чіткої професійної визначеності – найчастіше освіта, здобута у вузі, не є основним професійним орієнтиром, молодий фахівець не знає своїх професійних схильностей та не віддає конкретних переваг жодній професії;

- відсутність практичної підготовки з дитинства до будь-якої реальної праці призводять до небажання змінювати розмірений уклад «легкого» життя за «надійним батьківським плечем»;

- слабка соціальна захищеність, необґрунтовано низька система оплати праці в країні, висока плинність кадрів на українських підприємствах стимулює молодого фахівця до пошуку заробітної плати на більш сприятливі ниві зарубіжних підприємств [25, с. 133].

Кравченко В.Л., вказує, що аналіз ситуації, що складається на ринку праці, показує, що найгостріші проблеми, пов'язані із зайнятістю, у молоді виникають через низьку конкурентоспроможність, зумовлену такими факторами:

- нестача у молоді професійних знань, кваліфікації та навичок, в результаті чого перевага при прийомі на роботу надається кваліфікованим працівникам;

- відсутність централізованого розподілу випускників установ вищої, середньої та початкової професійної освіти;

- трудова нестабільність молоді: молоді люди частіше змушені переривати свою трудову діяльність у зв'язку з призовом до армії, вступом на навчання, відпустками з народження та виховання дітей та ін;

- необхідність надання пільг, передбачених Трудовим кодексом України щодо молоді [26, с. 197].

Відсутність досвіду роботи та практичних навичок роблять молодь найбільш соціально незахищеною категорією безробітних громадян.

Працевлаштування та соціальна адаптація молодих людей у суспільстві – завдання, яке хвилює не лише їх самих, а й державну службу зайнятості. Чому

проблема молодіжного безробіття в Україні, як і раніше, залишається гострою і процес адаптації молоді до нових економічних умов проходить складно?

Причини різні та серед них:

- нестача інформації про потреби сучасного ринку праці, про затребувані професії, про вимоги до професійних та особистісних якостей працівників різних спеціальностей;
- відсутність у безробітної молоді середньої загальної та базової професійної освіти;
- професія, отримана випускником, часто в нових умовах, що змінюються, виявляється не затребуваною на ринку праці;
- недостатньо скоординована взаємодія між органами освіти, роботодавцями, органами служби зайнятості та інших структур, що діють на ринку праці;
- роботодавці найчастіше не в змозі оцінити такі переваги молоді як сучасну освіту, мобільність, гнучкість, навченість та ін., з іншого боку багато випускників не володіють навичками грамотного пошуку роботи, ведення переговорів з роботодавцями, які не завжди активні при вирішенні питань свого працевлаштування;
- завищені амбіції молоді щодо оплати праці та престижності професій не співвідносяться з пропозицією роботодавців. У структурі вакансій найбільшу частку (понад 80%) представляють «не престижні» для молодих робочі вакансії, причому потрібні фахівці високих розрядів. Особливо слід наголосити на непривабливості для молоді професій сільськогосподарського профілю [26, с. 197-198].

У ситуації, що склалася, основним завданням органів служби зайнятості є застосування ефективних заходів, що підвищують шанси молодих людей безболісно інтегруватися в кваліфікаційну та професійну структуру ринку праці, гідно закріпитися на ньому, стати конкурентною його складовою.

Державне нормативне регулювання молодіжного сегменту ринку праці все ще залишається надто складним, не завжди відповідає реаліям сучасного життя, потребує внесення певних коректив та змін. Величезний нормативно-правовий масив молодіжної сфери не до кінця систематизований, потребує певного вдосконалення та уважнішого ставлення до його формування. Так, поки що не розглянуто значну кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, що виникають при формуванні та функціонуванні механізму регіонального ринку праці.

Ця проблема є предметом уваги дослідницьких структур, які аналізують проблеми інтеграції молодих людей до сучасних економічних відносин, розглядають практику державної підтримки економічної активності молоді. Прикладом комплексного підходу НУО до вирішення питань реалізації прав та інтересів молоді на ринку праці є проект Молодіжної доктрини України. Доктрина складається з Концепції державної молодіжної політики, Основних напрямів державної молодіжної політики на 2010-2020 роки, Комплексних заходів щодо її реалізації, в яких пропонуються основні етапи та принципи вирішення молодіжних проблем, конкретні заходи щодо удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази забезпечення молодіжної політики.

Законодавчо закріплено зобов'язання держави щодо надання працездатної молоді першого робочого місця строком не менше двох років, що закріплено у ст. 197 Кодексу законів про працю та ст. 7 Закону України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді. Дія цих норм поширюється насамперед на молодь, яка закінчила чи припинила навчання у загальноосвітніх, професійних, навчально-виховних та вищих навчальних закладах, завершила професійну підготовку та перепідготовку, а також звільнилася із строкової військової чи альтернативної (невійськової) служби. Для правового забезпечення практичної реалізації державної молодіжної політики виконано значну роботу зі створення законодавчо- нормативної бази.

Основи державної молодіжної політики в незалежній Україні були закладені Декларацією "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні" (15 грудня 1992 р.) та Законом України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" (5 лютого 1993 р.).

Декларація "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні" визначила місце державної молодіжної політики у діяльності держави, головні її завдання та принципи здійснення. Було названо вік громадян України, на які поширюється державна молодіжна політика: спочатку він обмежувався 15-28 роками, а 1999 р. Верховна Рада України зменшила нижній поріг, визначивши його 14 роками. Законом України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" врегульовано питання забезпечення зайнятості молоді, створення в Україні молодіжних центрів праці, молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів для реалізації програм підготовки молоді до підприємницької діяльності, сприяння працевлаштуванню, надання інформаційних та консультативних послуг. Органи місцевого самоврядування можуть встановлювати пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами та громадськими організаціями, реалізовувати програми підготовки та перепідготовки молоді, яка займається підприємництвом, у тому числі за кордоном.

Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" закріпив, що "держава забезпечує працездатну молодь надання першого робочого місця строком не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах...". Це стосується насамперед молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних та вищих навчальних закладах, закінчила професійну підготовку та перепідготовку, а також звільнилася із строкової військової чи альтернативної (невійськової) служби. Дія цієї статті поширюється лише на осіб, підготовка яких здійснюється на державне замовлення. Крім того, законодавством не передбачено відповідальності за можливість відсутності робочих місць на підприємстві, на яке вирушає молодий спеціаліст. Таким чином, його право – заперечувати таке рішення у разі відмови у прийнятті на роботу через відсутність робочих місць на підприємстві, куди його направляють.

Отже, держава гарантує молоді право на працю, але через відсутність достатнього практичного досвіду, соціально-правових та професійних знань, а часом моральну невідповідність до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам досить складно.

Отже, законодавством недостатньо визначено відповідальність роботодавців за відмову у працевлаштуванні молодих громадян; відсутні нормативні документи про економічне стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для відповідних категорій молоді понад встановлену квоту. Потрібен досконалий механізм регулювання зайнятості різних категорій молоді, що враховує фінансово-соціально-економічні можливості держави, регіону та підприємства.

Соціологічні дослідження показують, що близько половини підприємств у більшості регіонів України неukoмплектовані робітниками, а середній вік працюючих наближається до 50 років. Гострота проблеми диктує необхідність вживання термінових заходів щодо залучення молоді у виробництво.

Попит на робочу силу суттєво диференційований між міською та сільською місцевістю. Так, наприклад, якщо в обласному центрі на 1 вакансію слюсаря претендують умовно 0,6 робітників, то в районах області – 5,5 особи,

будівельника-обробника – відповідно 0,3 та 3,4 чол., водія автомобіля – 1,0 та 5,5 чол., кравця – 0,6 та 5,0 чол. і т.д.

Формування структурно цілісного, оптимально інтегрованого до існуючого соціально-економічного простору молодіжного простору ринку праці вимагає:

- 1) посилення державного регулювання потенційної складової молодіжної частини ринку праці (у частині формування кваліфікаційно-освітньої структури робочої сили молоді) та на етапі залучення молоді до продуктивної трудової діяльності. Необхідно посилити державне регулювання ринку освітніх послуг із підготовки молодих спеціалістів диференційовано за галузями знань; у його компетенції мають бути запроваджені прогнозування попиту на робочу силу молоді в розрізі професій та планування кваліфікаційно-освітньої структури її пропозиції;
- 2) розширення сфери дії ринкових регуляторів у рамках реальної складової молодіжного працевлаштування, яке дозволить сформувати необхідний механізм мотивації до продуктивної праці та професійної мобільності. Державне регулювання має сприяти обмеженню молодіжної зайнятості у неформальному секторі економіки, а також запобіганню дискримінації молоді на ринку праці та зростанню її безробіття;
- 3) стратегічного планування напрямів розвитку молодіжного сегменту ринку праці з метою вирішення найгостріших соціально-економічних проблем його формування на трудодепресивних територіях, у межах вільних економічних зон, на територіях пріоритетного розвитку;

1) гармонійного поєднання державного управління та місцевого самоврядування з метою узгодження національних та територіальних пріоритетів розвитку молодіжного ринку праці. Органам місцевого самоврядування необхідно надати більше повноважень у вирішенні таких проблем, як: розвиток інфраструктури ринку праці; стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць; стимулювання молодіжного підприємництва; забезпечення активної взаємодії наукових центрів із обласними державними адміністраціями у розробці стратегії розвитку молодіжних сегментів регіональних ринків праці [58, с. 67].

Пріоритетами державного регулювання молодіжної зайнятості та працевлаштування регіональних ринків праці України:

- розширення їхньої ємності за рахунок галузей, що становлять основу інноваційного зростання цих територій;
- зниження внутрішньорегіональної диференціації основних показників розвитку цього сегмента;
- подолання застійних явищ на ринку праці та оптимізація галузевої структури молодіжної зайнятості;
- розширення сфери молодіжної зайнятості поза базовими галузями економіки та створення належних умов для ефективної реалізації трудового потенціалу молоді.

Внаслідок всебічної оцінки стратегічних цілей, напрямів та механізму їх реалізації, очікуваних наслідків, переваг та недоліків кожної з них можна вибрати оптимальну стратегію, орієнтовану на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності робочої сили молоді, а також відповідні заходи щодо стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, формування прогресивної територіально-галузевої структури молодіжної зайнятості, покращення професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили у рамках молодіжного сегменту національного ринку праці. Активізація структурних трансформацій одна із найважливіших передумов забезпечення позитивних тенденцій у сфері формування та розвитку сфери праці молоді. Особливо важливою є трансформація територіально-галузевої структури зайнятості в межах цієї сфери національного ринку праці на основі

поглиблення спеціалізації кожного з регіонів України у загальноукраїнському поділі праці.

Формування молодіжної частини національного ринку праці має базуватися на концепції, яка передбачає розширення сфери продуктивної зайнятості на основі модернізації робочих місць, забезпечення активної мотивації молоді до підприємницької діяльності, а також високий рівень її конкурентоспроможності на ринку праці.

Необхідно посилити функції державного регулювання процесів трансформації територіально-галузевої структури молодіжного сегменту ринку праці на основі підтримки його оптимальної ємності та посилення соціальних гарантій зайнятості молоді, а також функції органів місцевого самоврядування у реалізації завдань ефективного використання праці молоді через розгалуження інфраструктури ринку праці, стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді на продуктивні робочі місця шляхом надання їм пільгових кредитів, дотацій.

Перспективний розвиток молодіжної сфери ринку праці України має ґрунтуватися на стратегії забезпечення високого рівня конкурентоспроможності робочої сили молоді на національному ринку праці, реалізація комплексу заходів якої забезпечуватиме збалансоване функціонування цього сегменту, а також його ефективну інтеграцію до соціально-економічного простору. Молодь уже сьогодні багато в чому визначає політичні, економічні та соціальні структури суспільства. Останнім часом все більше молодих людей вважає здобуття повноцінної освіти необхідною умовою досягнення бажаного соціального

статусу й більш високого матеріального становища, певною гарантією від безробіття.

Вирішальним причинним фактором результативності діяльності молодих людей є їхня мотивація.

Здебільшого молоді люди не мають повного й адекватного уявлення про реальне положення сучасного ринку праці, тенденції його розвитку, не мають навичок пошуку роботи й спілкування з роботодавцями, що надає право вважати, що молодь має потребу в більше повній і точній інформації про ринок праці.

Разом з тим і такі проблеми, як соціальна незрілість, невміння будувати професійні плани, неадекватна самооцінка випускників утрудняють адаптацію молодих фахівців у сучасних економічних умовах.

Необхідно вирішувати проблему збільшення зайнятості й комплексно підходити до її рішення:

1) Держава повинна подбати про створення атмосфери соціальної стабільності й захищеності для розглянутої верстви населення (адже молодь – це майбутнє нації).

2) Органи місцевого самоврядування повинні активно стежити за положенням на ринку праці свого регіону.

3) Необхідна перебудова в освітній діяльності сучасних навчальних закладів, сьогоднішній вуз повинен випускати якісно іншого фахівця.

Важливе значення має створення умов, що сприяють залученню й закріпленню молодих фахівців на виробництві, це: гідна заробітна плата й своєчасність її виплати, наявність соціальних гарантій працівнику, можливість просування по службі, рішення житлового питання, прояв ініціативи про проведення виробничої практики студентів середньої й учнів початкової професійної освіти на підприємствах, відродження традицій наставництва на виробництві. Необхідно визнати сферу молодіжної зайнятості пріоритетною частиною соціальної політики держави, тому що молодь – найбільший стратегічний ресурс країни.

Державна служба зайнятості повинна стати активним партнером у формуванні системи збереження й розвитку трудових ресурсів при зацікавленій участі всіх структур. Оскільки підготовка висококваліфікованих кадрів, адаптованих до умов ринкової економіки є завданням стратегічної важливості, від її рішення в чималому ступені залежить майбутнє нашої країни. Труднощі, з якими зіштовхується суспільство у своїх зусиллях по соціалізації й інтеграції молоді, виникають із нестикуванням між потребами й устремліннями молодих людей, з одного боку, і з того, що пропонує й жадає від них суспільство, з іншого. Щоб вирішити дане протиріччя, молоді необхідно створити умови для самореалізації, дати можливість вносити свій внесок у розвиток суспільства.

Причому, не тільки суспільство, виховуючи й навчаючи, соціалізує молодь, але й сама молодь, що несе нові ідеї й погляди, у свою чергу, змушує суспільство пристосовуватися до неї й змінюватися.

1.2. Порівняння досвіду соціальної роботи з проблем працевлаштування молоді в Україні та зарубіжжям

Питання працевлаштування молоді, також є досить актуальним, як в Україні так і за кордоном. Успішне працевлаштування та професійна реалізація є одним із факторів соціалізації молоді, отже також заслуговує на пристальну увагу з боку держави та суспільства.

Однак проблема далеко не обмежується високим рівнем безробіття серед молоді. Намагаючись вижити, вони часто працюють в незадовільних умовах в неформальній економіці. Зростання безробіття негативно позначилося на положенні молодих людей, особливо молодих жінок. Ті, кому вдається знайти роботу, часто змушені працювати понаднормово, на основі короткострокових або неофіційних контрактів, низької заробітної плати, в умовах недостатнього соціального захисту (соціального страхування і інших соціальних виплат) або за повної його відсутності.

Серед негативних наслідків безробіття молоді доцільно згадати зокрема посилення криміногенної ситуації в країні (розквіт алкоголізму й наркоманії, зростання венеричної захворюваності, скорочення тривалості життя, зростання кількості суїцидів, збільшення смертності, зростання кількості адміністративних і кримінальних порушень) [44].

Рівень молодіжного безробіття в Україні протягом останніх років залишається стабільно високим. Найбільше від безробіття потерпають молоді особи у віці від 15 до 24 років, рівень безробіття яких у 2015–2019 рр. становив близько 23 %. Це зумовлено тим, що значна частина серед цих осіб не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Високим зберігається рівень безробіття і для вікової групи населення 25–29 років у 2015–2019 рр. – трохи більше 11 %, що викликано переважно проблемами пошуку першого робочого місця і трудової адаптацією на ньому (рис. 1).

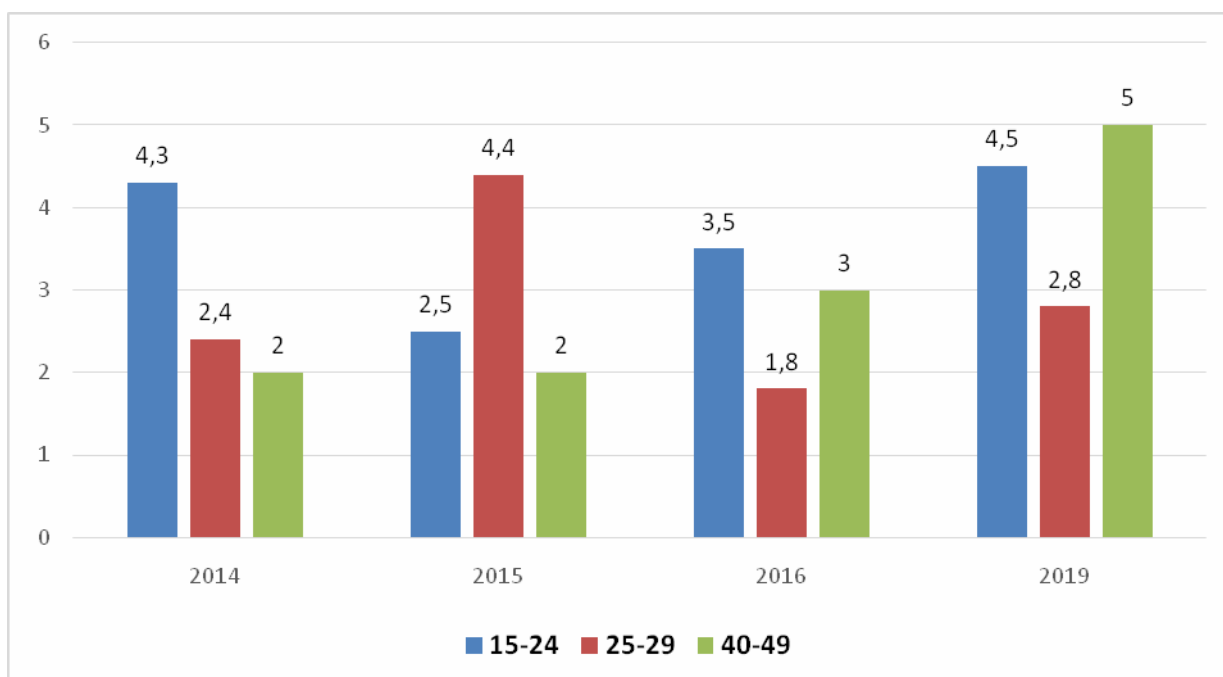


Рис. 1. Динаміка рівня безробіття за віковими групами в Україні в 2014-2019 рр., у %

Простежується залежність: зі зростанням вікового цензу осіб рівень безробіття населення має тенденцію до зниження. Наприклад, для осіб вікової групи 50–59 років він становив 8,7 % у 2019 р., що майже в три рази менше порівняно з показниками молоді віком від 15 до 24 років (18,9 %).

Рівень безробіття в Україні у 2019 році, визначений за методологією Міжнародної організації праці

(МОП), в усіх молодіжних вікових підгрупах є вищим за середній рівень серед працездатного населення (7,2 %): показник безробіття молоді віком 30 – 34 років у 2019 році становив 7,3%; у віці 25 – 29 років – 8,4 %, а у віковій групі 15 – 24 років цей показник був на рівні 15,4 %, тобто понад ніж удвічі вищим, ніж серед усього населення працездатного віку.

Найвищий рівень безробіття молоді у віці 15 – 24 років підкреслює, що складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи залишається суттєвою проблемою. Серед безробітних цієї вікової категорії біля 40 % складають ті, які не працювали, не

навчалися і не набували професійних навичок, проте активно шукали робочі місця, або намагалися організувати власну справу. Саме ця категорія молоді перебуває в зоні постійного ризику соціального відчуження. Останніми роками в Україні формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік. Криза різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Високий рівень довготривалого безробіття у цій віковій категорії пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і відсутністю у значної частини молодих людей професійних навичок і досвіду роботи, що відповідають вимогам роботодавців. [46].

Натомість за кордонна практика показує зовсім інші цифри, що не може не здивувати. Злагоджена робота державних механізмів, правильне їх застосування відповідними органами, координація, співпраця на всіх рівнях, відповідна соціальна та молодіжна політика, підтримка неурядових організацій, належна система підготовки молоді, співпраця з роботодавцями – це і є на мою думку основні показники успішної діяльності, працевлаштованої молоді.

В деяких країнах, а саме Данія, Нідерланди Європейського союзу, 75% молодих людей у цій віковій групі було вже зайняті, і рівень зайнятості населення у віці 25-29 років коливався від 87% в Нідерландах до 64% в Італії та 55% у Туреччині та Ісландії. З іншого боку, Румунія повідомила про низьку частку працюючої молоді в сфері освіти, близько 2% для вікових груп (див. Рис. 2.) [11].

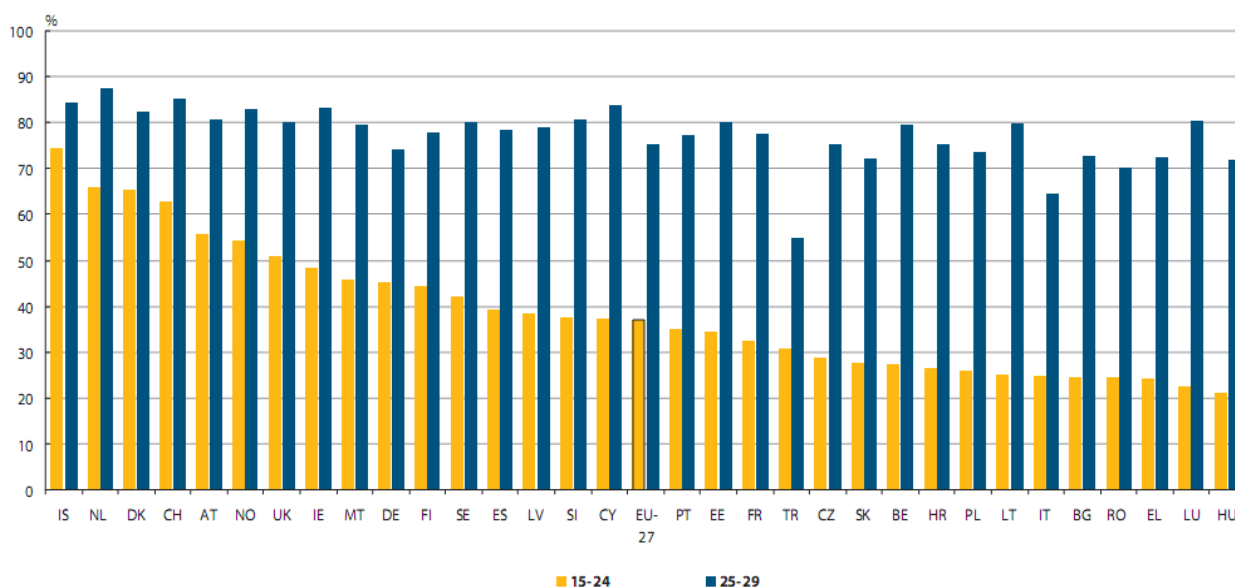


Рис. 2

Явище "молодого" безробіття на сучасному етапі розвитку українського суспільства має негативні наслідки як для самого безробітного, так і для держави. Негативні ефекти проявляються на економічному і соціальному рівнях функціонування суспільства, а також на соціально-психологічному і психологічному рівнях функціонування особистості. В Україні розв'язати проблеми зайнятості молоді можна тільки шляхом цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій. При цьому держава повинна піклуватись розвитком соціальної стабільності і захищеності молоді (по мірі зміни ситуації на ринку праці – корегування політики в області працевлаштування, перегляд і доопрацювання законодавчої бази, своєчасне фінансування державних програм зайнятості, розробка системи заохочень і пільг регіонам з низьким рівнем безробіття серед молоді).

Необхідна також суттєва перебудова освітньої діяльності українських навчальних закладів вищої школи. Так випускник ВУЗу повинен мати чітку професійну спрямованість і бути впевненим у зажаданні своїх знань на ринку праці. Сучасний ВУЗ, у свою чергу, має бути спрямований не на набір студентів, а на їх випуск, тобто на базі будь-якого сучасного вищого навчального закладу повинна працювати власна спеціалізована служба з

маркетингу студентів-випускників. Метою її діяльності може бути працевлаштування випускників, забезпечення стійких двосторонніх зв'язків з підприємцями-роботодавцями, організація курсів додаткової спеціалізації і підвищення кваліфікації тощо.

Надзвичайно розвинута в Чехії система професійної орієнтації молоді. Її можна охарактеризувати:

- використанням професійних консультантів за цільовим призначенням ще з гімназії.

- розширенням контактів, як учбових закладів, так і служб зайнятості з службою психологічної підтримки, спеціальними службами, організаціями, установами, котрі можуть надати професійну консультацію в тому чи іншому напрямку.

- широкою пропагандою профконсультаційних послуг в ЗМІ. роз'яснювальною роботою серед керівників підприємств, щодо необхідності професійного консультування та підтримки кадрів, та залученню молодих спеціалістів і робітників до інших видів праці. Зосереджена увага Міністерства та відомств праці на підвищенні якості професійної орієнтації насамперед на стадії регіональних органів зайнятості. При формуванні положень та пропозицій при підвищенні якості профорієнтаційних послуг Міністерство праці передбачає розробку критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи.

Що стосується недержавних закладів та центрів з професійної орієнтації, на них покладено завдання по розробці спеціалізованих психодіагностичних технологій та обладнання для більш точної роботи, програм психокорекції, проведення семінарів серед педагогів по методах індивідуальної і групової роботи професійного консультанта тощо. Недержавні установи в сфері профорієнтації, діагностики та профконсультації мають такі ж права, як і державні. Так, зокрема, ці відомства мають розробляти та подавати рекомендації для служб і центрів зайнятості по професійній інформації, профорієнтаційній роботі тощо.

Шведська модель державної молодіжної політики базується на державному контролі за відносинами суспільства та молоді. Ця політика містить правову регламентацію в цій сфері державної діяльності, основні аспекти закріплені у законах. Одна з форм цього механізму полягає у створенні мережі державних спеціалізованих закладів, а також у фінансовій підтримці відповідних молодіжних організацій [38, с.58]. Шведська модель заснована на концепції «солідарності» і «соціального громадянства» за активної соціально-економічної ролі держави, розширеної системи соціальних гарантій і високого рівня оподаткування. Відрізняється від інших моделей прагненням до повної зайнятості через системи перепідготовки, громадських робіт і молодіжної практики. Згідно з молодіжною практикою, молодь, яка не знайшла роботу, забезпечується робочими місцями, витрати на які роботодавцям компенсує держава. Шведська модель «повної зайнятості» орієнтована на рівень безробіття не більше 3%.

У Великій Британії вперше на початку 19-го століття виникло безробіття, і вперше саме англійський економіст спробував пояснити його причини. А нині Велика Британія має одну із найкращих у світі теоретичних баз у галузі профорієнтації, яка втілюється у життя як багаторівневим державним механізмом, так і місцевою ініціативою. А британські коледжі подальшої освіти (Further Education) славляться у всьому світі якістю професійної освіти.

У програмах навчання англійських школярів передбачені практичні заняття з більшості елементарних видів діяльності, які становлять основу багатьох професій. Тому юні британці можуть самостійно визначити, що саме їм більше подобається робити, і на основі цього знання вибирати свою майбутню професію.

А віднедавна на питання профорієнтації у Великій Британії все більше впливає концепція "професійного зростання". Звісно, що ідеї про те, що людина має здобувати професію відповідно до власних здібностей, не були

відкинуті. Це - їх подальший розвиток. "Професійне зростання" розглядає не тільки окремого клієнта, а й потреби, інтереси та цінності клієнтів в цілому і те, яку роботу можна їм запропонувати відповідно до їхньої індивідуальності та способу життя. Професійна підготовка нині поєднується з саморозвитком і зростанням, а також допомогою у прийнятті власних рішень, тобто розвитком активної життєвої позиції.

У Великій Британії немає навчальних закладів, аналогічних українським професійним училищам. Коледжі подальшої освіти (Further Education) (близько 600 по країні). Особливістю професійної підготовки в коледжах подальшої освіти є те, що в більшості випадків одні і ті ж коледжі реалізують як загальноосвітні, так і професійні програми на поглибленому (просунутому) або звичайному (базовому) рівні, з відривом або без відриву від виробництва. Заняття без відриву від виробництва зазвичай поєднуються з виробничим учнівством. Така організація роботи коледжів дозволяє студентам у разі потреби перейти з однієї форми навчання на іншу в стінах одного навчального закладу, одержати спеціальності різного рівня.

Для коледжів характерні тісні зв'язки з місцевою промисловістю і ринком. В кожному коледжі створюються правління і консультативні комітети із підготовки кадрів для різних галузей економіки, в яких представники промисловості і торгівлі зазвичай становлять не менше однієї третини членів. Так, в консультативному комітеті із будівництва (Кінгзусейський коледж) з 28 членів 15 - представники компаній, об'єднань підприємців; в комітеті із електро- та електронного машинобудування з 22 членів таких представників 12.

Аналізуючи комплексні дослідження сучасного стану профорієнтаційної роботи в Україні, можна з впевненістю сказати, що він є недосконалим. Це проявляється в низькому рівні теоретичних знань учителів з основ профорієнтаційної роботи в школі; стихійності, неконтрольованості та формалізму у здійсненні профорієнтаційної роботи,

скептичному ставленні до її ефективності; суттєвих розбіжностях у підходах щодо принципу поетапності в здійсненні профорієнтаційної роботи в школі; невідповідності між вербальними твердженнями і практикою роботи; незадовільному стані профорієнтаційної роботи шкільних психологів, лікарів, бібліотекарів; відсутності кабінетів, кутків профінформації; ненаданні професійних консультацій школярам, студентам ; стихійності та поодинокості профорієнтаційних заходів; невиконанні вимог "Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається".

Результатом низького рівня інформованості молодих людей про світ професій є невідповідність до самостійного отримання необхідної профінформації. Школярі незнайомі з професіограмами, системою класифікації типів професій, із умовами правильного вибору майбутньої професії, не усвідомлюють його важливості, що виявляється в другорядності факторів, що впливають на вибір, легковажному ставленні та поверховості мотивів вибору. Випускники затрудняються визначити власні домінуючі здібності, інтереси, вони не готові до здійснення науково-обґрунтованого професійного вибору.

Можна виділити наступні основні недоліки організації профорієнтаційної роботи:

- відсутність спеціалістів-профорієнтологів у штатах загальноосвітніх шкіл та інших навчальних закладів;
- недостатня профорієнтаційна підготовка педагогічних працівників;
- низький рівень відповідного матеріально-технічного та інформаційно-методичного забезпечення;
- відсутність чіткої взаємодії різних учасників профорієнтаційного процесу (органів працевлаштування, народної освіти, охорони здоров'я та ін.);

- профорієнтація, по суті, так і не стала складовою частиною навчально-виховного процесу в школі;
- профорієнтаційні заходи, як правило, розраховані на середнього учня, відсутній індивідуальний, диференційований підхід до особистості;
- використовуються, головним чином, словесні, декларативні методи, без надання можливості кожному спробувати себе в різних видах діяльності.

Здебільшого молоді люди не мають повного й адекватного уявлення про реальне положення сучасного ринку праці, тенденції його розвитку, не мають навичок пошуку роботи й спілкування з роботодавцями, що надає право вважати, що молодь має потребу в більше повній і точній інформації про ринок праці.

Разом з тим і такі проблеми, як соціальна незрілість, невміння будувати професійні плани, неадекватна самооцінка випускників утрудняють адаптацію молодих фахівців у сучасних економічних умовах.

Важливе значення має створення умов, що сприяють залученню й закріпленню молодих фахівців на виробництві, це: гідна заробітна плата й своєчасність її виплати, наявність соціальних гарантій працівнику, можливість просування по службі, рішення житлового питання, прояв ініціативи про проведення виробничої практики студентів середньої й учнів початкової професійної освіти на підприємствах, відродження традицій наставництва на виробництві. Необхідно визнати сферу молодіжної зайнятості пріоритетною частиною соціальної політики держави, тому що молодь – найбільший стратегічний ресурс країни.

Державна служба зайнятості повинна стати активним партнером у формуванні системи збереження й розвитку трудових ресурсів при зацікавленій участі всіх структур. Оскільки підготовка висококваліфікованих кадрів, адаптованих до умов ринкової економіки є завданням стратегічної важливості, від її рішення в чималому ступені

залежить майбутнє нашої країни. Труднощі, з якими зіштовхується суспільство у своїх зусиллях по соціалізації й інтеграції молоді, виникають із нестикуванням між потребами й устремліннями молодих людей, з одного боку, і з того, що пропонує й жадає від них суспільство, з іншого. Щоб вирішити дане протиріччя, молоді необхідно створити умови для самореалізації, дати можливість вносити свій внесок у розвиток суспільства.

Причому, не тільки суспільство, виховуючи й навчаючи, соціалізує молодь, але й сама молодь, що несе нові ідеї й погляди, у свою чергу, змушує суспільство пристосовуватися до неї й змінюватися.

ВИСНОВКИ

Молодь сьогодні дуже важлива для України, бо від неї залежить майбутнє українського суспільства. Необхідно створити таку органічну систему, яка була б здатна забезпечити ефективний розвиток країни, суспільства, особистості в усіх сферах суспільного життя.

Молода людина - це особистість, а особистість - це результат соціального становлення індивіда шляхом подолання труднощів і накопичення власного життєвого досвіду. Вроджена геніальність автоматично не гарантує того, що людина стане великою особистістю. Вирішальну роль відіграє соціальне середовище, в яке потрапляє людина після народження. Особистість - це поєднання індивідуальних особливостей і виконуваних нею соціальних функцій, особлива якість, отримана індивідом завдяки суспільним відносинам. Відповідно, між розвитком особистості і суспільством існує пряма залежність.

Соціалізація сучасної української молоді відбувається у процесі соціально-економічного та соціально-політичного розвитку суспільства, зміст та форма діяльності значною мірою відбивають соціокультурну, історичну, демографічну, політичну ситуацію в країні. Україна зараз знаходиться на перехідному етапі свого розвитку, який характеризується невизначеністю, політичною та економічною нестабільністю, що в свою чергу негативно впливає на процес соціалізації молоді. Молодь є однією з найбільш перспективних груп, але водночас і самою вразливою. Відтак робота над її соціалізацією вимагає максимум зусиль та засобів, державних, приватних, та благодійних організацій.

Сучасне суспільство зацікавлене в активній молоді, соціально зрілій, що бере участь у рішенні всіх питань сучасності. Однак, не дивлячись на всі суперечності і проблеми, які переживає молодь, для України, як і для будь-якої іншої країни, роль молоді залишається важливою. Ігнорування

поглядів і потреб молоді не може позитивно впливати на майбутнє будь-якого суспільства.

В умовах української ринкової економіки, яка ще не до кінця пройшла стадію формування, молодим людям дуже важко знайти своє місце в житті суспільства. Ринок праці є самостійною комплексною системою в ринковій економіці, водночас функціонально пов'язаною з ринком товарів і послуг, ринком капіталу, ринками житла, інформації, освітніх послуг та духовних благ, ринком робочих місць і, з одного боку, безпосередньо залежною від зазначених ринків, а з іншого - такою, що впливає на їхнє формування.

В ринкових умовах перед молодими спеціалістами постали ті проблеми, як вони самостійно не можуть вирішити. Через те, що вони вперше виходять на ринок праці і не мають практичного досвіду, рівень їхньої конкурентоздатності недостатній, що в свою чергу посилює їх соціальну вразливість та проблеми працевлаштування. Проте, молоді спеціалісти мають необхідний потенціал, завдяки своїм психологічним особливостям молодь може швидше, ніж інші групи, оволодівати новими знаннями, професіями, які є необхідними в період переходу до ринкових відносин.

В ході проведеного порівняння ми мали змогу побачити відмінності у житті та становищі молоді на ринку праці в Україні та за кордоном. Особливо це помітно при порівнянні статистичних даних, але і в повсякденному житті ми маємо змогу спостерігати це також. Сьогодні в часи небувалого розвитку технологій обмін інформацією набув колосальних масштабів. Ми маємо можливість не тільки спостерігати, обмінюватися, а й переймати корисну інформацію, досвід. Дослідження зарубіжного досвіду важливо не для механічного запозичення тих чи інших суспільних парадигм, а, перш за все, для осмислення природних явищ взаємодії, взаємозбагачення.

Працевлаштування та набуття професійного досвіду необхідне не тільки молоді задля задоволення власних інтересів, але й для суспільства,

адже це є необхідною умовою побудови сильної України. Тому врахування інтересів молоді, її розвиток і стимулювання тих чи інших здорових інтересів є визначальним пріоритетом державної політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анпілогова Ж.Д. Механізм функціонування ринку праці // Держава та регіони. - 2006. - №2. - С.9
2. Большая О. В. Проблема неформальної зайнятості в Україні // Держава та регіони. - 2007. - №1. – с. 49.
3. Бородін Є.І. Державна молодіжна політика в Україні: механізм формування та реалізації в контексті розвитку: навчальний посібник. 2-ге видання, доповнене / Є.І.Бородін. – Дніпро: Грані, 2016. – 176 с.
4. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці та соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. - К.: «Центр навчальної літератури», 2004. – с. 440.
5. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість. — К. : «Академія», 1996.
6. Гаркавенко Н.О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці.// Формування ринкових відносин в Україні - 2007. - №4. - с.172.
7. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учебное пособие для студентов экономических специальностей вузов. – М.: «Высшая школа», 1989. – с. 174
8. Декларація Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/28591>
9. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
10. Державний фонд сприяння молодіжному житловому будівництву [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://www.molod-kredit.gov.ua/stats.php>
11. Довга дорога до постійного місця роботи [Електронний ресурс] / : за даними Eurostat statistical book - 2009 р. – Режим доступу до журн. :

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/publications/collections/statistical_books.

12. Доній О. Покоління оксамитової революції (як нам дожити до 2009 року?). - К.: Смолоскип, 1999. – с. 24.
13. Жуков Л. И., Погосян Г. Р. Экономика труда. — М.: «Наука», 1991. – с. 374.
14. Задоя А.О. Мікроекономіка. Київ: Т-во “Знання”, КОО, 2000, с.176.
15. Закон України «Про зайнятість населення» № 804-ХІІ (804-12) від 01.03.91 зі змінами та доповненнями.
16. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.91 р. №875-ХІІ зі змінами та доповненнями.
17. Закон України про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні // www.rada.gov.ua
18. 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.
19. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире / Вячеслав Николаевич Иванов – М.: «Славянский диалог», 1996. – с. 335.
20. Інтеграція молоді в сучасні економічні відносини: Щорічна доп. Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2000 року). – К.: Укр. ін-т соц. дослідж., 2001. – с. 166.
21. Кадуріна Л.О. Облік і аналіз зовнішньоекономічної діяльності. Навчальний посібник. -К.: Видавничий Дім «Слово», 2006. – с. 288 .
22. Карагадова О.О., Черваньов Д.М. Мікроекономіка. Київ: «Четверта хвиля», 1997. - с.208.
23. Ковальов П.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини - К.: «Знання», 2006 – с. 338.

24. Кравченко В.Л. Молодіжний сегмент ринку праці: новітні тенденції та перспективи розвитку в Україні // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил в Україні. – 2007. – Вип. 5. – с. 203
25. Кравченко В.Л. Оцінка зрушень у молодіжному сегменті ринку праці за формами власності України // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2005. – с. 134
26. Кравченко В.Л. Сучасний стан зайнятості молоді в регіонах України // Продуктивні сили і регіональна економіка: Зб. наук. пр. – Ч. I. – К.: РВПС України НАН України. – 2007. – с. 198;
27. Лисовский В. Т. Динамика социальных изменений // М.: «Социс» – 1998. - №5.
28. Марія Пірен, Анна Ясенова Соціалізація молоді в українському суспільстві: стан, особливості становлення // Український науковий журнал "ОСВІТА РЕГІОНУ". - №4. - 2011. – ст. 267-272
29. Милославова И. А. Понятие и структура социальной адаптации / И. А. Милославова – М. : «Владос», 1974. – с. 124.
30. Молодь на ринку праці: навички ХХІ століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. – Київ, 2019. – 107 с.
31. Моніторинг громадської думки населення України. // Інформ. бюл.: Спецвип. “Молодь-1997”. - К.: ЦСМ/УІМ, 1997. - №9. - 33с.
32. Москаленко В. В. Економічна соціалізація особистості. Соціальна психологія: Підручник / В. В. Москаленко – Київ. «Центр навчальної літ-ри.», 2005. - с. 315.
33. Москаленко В.В. Социализация личности (философский аспект)/ В. В. Москаленко – К.: Вища школа, 1986. – с. 200.
34. Нестеренко Г.О. Особистість у нелінійному суспільстві: Монографія. / Галина Олегівна Нестеренко – Запоріжжя: «Просвіта», 2004. – с. 140.

35. Никоненко А.В. Проблеми формування промислового сегмента ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні - 2007. - №4. – с. 167.
36. Нове покоління незалежної України. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2017 р). - К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2018. – с. 100.
37. Павловский В.В. Ювентология: проект интегративной науки о молодежи. / Валерий Владимирович Павловский - М. : «Академический Проект», 2001. - с. 96.
38. Перепелиця М. П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект). Монографія. – К.: Український ін-т соціальних досліджень; Український центр політичного менеджменту, 2001. – с. 242.
39. Перехід на ринок праці молоді України / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Лариса Лісогор, Ірина Марченко і Олег Ярош, Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. – Женева: МОП, 2014. – 93 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_302648.pdf
40. Петрова Л.Е. Социальное самочувствие молодежи // СОЦИС. - 2000. - №12.
41. Політична соціалізація студентської молоді в Україні: досвід, тенденції, проблеми.[Загородній Ю. І., Куріло В. С., Савченко С. В.] - К.: «Генеза», 2004. - с. 27.
42. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація від 15 грудня 1992 р. № 2859 / Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – с. 9.
43. Про становище молоді в Україні (за підсумками 2019 р.). - с.35.

44. Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні [Електронний ресурс]; ред. Буда Т. – 2009р. – Режим доступу:<http://intkonf.org>.
45. Результати моніторингового опитування населення України стосовно соціального становища молоді. - К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2000. – с. 34.
46. Рівень безробіття серед молоді, відношення до загального рівня безробіття [Електронний ресурс] : за даними 2019 р. / Держ. ком. статистики України - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
47. Синенко Н. Молодежная безработица в Украине и пути ее преодоления // Справочник кадровика. – 2007. – №3. – с.89.
48. Соціально-професіональні орієнтації студентства (соціологічне дослідження) // Вісник Київського ун-ту ім. Т.Шевченка. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка. – 1999. – Вип. 7.
49. Сухомлинський В. О. Мудра влада колектива / Василь Олександрович Сухомлинський - М. : «Рад. Школа», 1975. – с. 239.
50. Сучасна молодь у соціально-психологічному вимірі: здобутки чернігівських психологів // Монографія Пам'яті засновника чернігівської соціально-психологічної школи М. А. Скока (1948-2016) - Чернігів Видавництво «Десна Поліграф». – 2017. - 376 стор.
51. Т. І. Павлюк Стан та проблеми працевлаштування молоді в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.economy.nayka.com.ua №12, 2020 / 24.12.2020 р.
52. Таршина О.С. Теоретичні аспекти зайнятості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили // Економіка та держава. - 2006. - №4. - с. 94.
53. Титма М.Х., Саар Э.А. Молодое поколение. - М.: «Мисль», 2006. – с. 255.

54. Ушенко Н.В. Напрямки реалізації державного регулювання зайнятості населення України // Формування ринкових відносин в Україні. - 2004. - №11. – с. 75.
55. Циганенко Г.В. Соціально-психологічні особливості молоді з різним ступенем інтересу до політики // Психологічні перспективи, Випуск 4. - 2003. – с. 76
56. Чернявська Ю.Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні.// Формування ринкових відносин в Україні - 2007. - №8. – с. 106.
57. Чернявська Ю.Б. Функції ринку праці та національні особливості їх відтворення.// Формування ринкових відносин в Україні - 2007. - №3. - с. 175.
58. Чигрин В.О. Становлення та соціальні проблеми молоді. – Сімферополь: Тавріда, 1996

