

**Інтегральна оцінка заходів політики навчання та політики добробуту
на підприємствах гірничо-металургійної промисловості м. Кривий Ріг (у балах)**

Назва підприємства	Інтегральна оцінка політики навчання	Інтегральна оцінка політики добробуту	Інтегральна оцінка політики навчання та політики добробуту
<i>ПівнГЗК</i>	10	7	8
<i>ЦГЗК</i>	8	9	8
<i>ІнГЗК</i>	10	10	10
<i>ПівдГЗК</i>	8	7	7
<i>АрселорМіттал</i>	10	9	9

Висновки. У результаті проведеного дослідження виявлено стимулюючий вплив підприємств на демографічний розвиток регіону (що може виражатися як у зростанні кількості робочих місць, так і у сприянні дітородної активності співробітників підприємства шляхом реалізації внутрішньокорпоративних програм підтримки молодих сімей). Слід відзначити, що жодне з підприємств не продемонструвало зростання попиту на працю в останні роки. Водночас більшість з перелічених підприємств реалізують власні програми підтримки молодих сімей з дітьми, стимулюючи, таким чином, підвищення показників народжуваності.

Також виявлено, що найбільш сталий позитивний соціальний ефект у 2011 р. мала політика зайнятості та оплати праці ВАТ "ПівдГЗК". Водночас саме це підприємство займає останнє місце за значенням інтегральної оцінки політики навчання та політики добробуту. А ПАТ "ІнГЗК", що за даними 2011 р. мало найгірший показник сталості політики зайнятості та оплати праці, є лідером за показником інтегральної оцінки корпоративної політики навчання та добробуту. Це свідчить про те, що підприємства з найбільш сприятливими для забезпечення сталого людського розвитку умовами праці водночас відрізняються найвищими темпами скорочення чисельності персоналу, що є однозначно несприятливим явищем для забезпечення сталого людського розвитку в місті.

Список використаних джерел

1. *Профіль* м. Кривий Ріг: демографія, економіка, бюджет / [Б. Лафлер, Д. Хемовіц, Н. Ходько та ін.]. – К. : Проект РЕОП, 2012. – 45 с.
2. *Федулова Л.І.* Менеджмент організацій: Підруч. / Л.І. Федулова – К. : Либідь, 2004. – 448 с.
3. ПАТ "АрселорМіттал Кривий Ріг". Інформація про чисельність працівників та оплату їх праці [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/4/217573>
4. ПАТ "ІнГЗК". Інформація про чисельність працівників та оплату їх праці [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/4/219721>
5. ПАТ "ЦГЗК". Інформація про чисельність працівників та оплату їх праці [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/4/227176>
6. ВАТ "ПівдГЗК". Інформація про чисельність працівників та оплату їх праці [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/4/222641>
7. ПАТ "ПівнГЗК". Інформація про чисельність працівників та оплату їх праці [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://smida.gov.ua/db/emitent/report/year/show/116567>

Стаття надійшла 12.11.2013

УДК 331.1+331.7

М.В. Торжєвський

Молодіжний ринок праці: стан, проблеми та перспективи розвитку

У статті досліджені особливості розвитку сучасного ринку праці молоді, в тому числі в регіональному аспекті, чинники, що впливають на його стан, особливості та проблеми працевлаштування молоді.

Ключові слова: ринок праці молоді, зайнятість населення, безробіття серед молоді, соціально вразливі категорії громадян.

This paper studies the peculiarities of the development of the modern labour market for young people, including those in the regional aspect, factors affecting its status, peculiarities and problems of youth employment.

Keywords: labour market of the youth, employment, youth unemployment, socially vulnerable groups.

Постановка проблеми. Молодь формує особливий спектр ринку праці, який відрізняється від інших його

складових. З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності, готовності до змін та активному пошуку роботи, а з іншого – юнацтву не вистачає професійного досвіду, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці. Безробіття молодих людей є гострою соціально-економічною проблемою сучасної України, яка поглиблюється

Торжєвський Максим Владиславович, *аспірант Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (Київ).*

© Торжєвський М.В., 2013

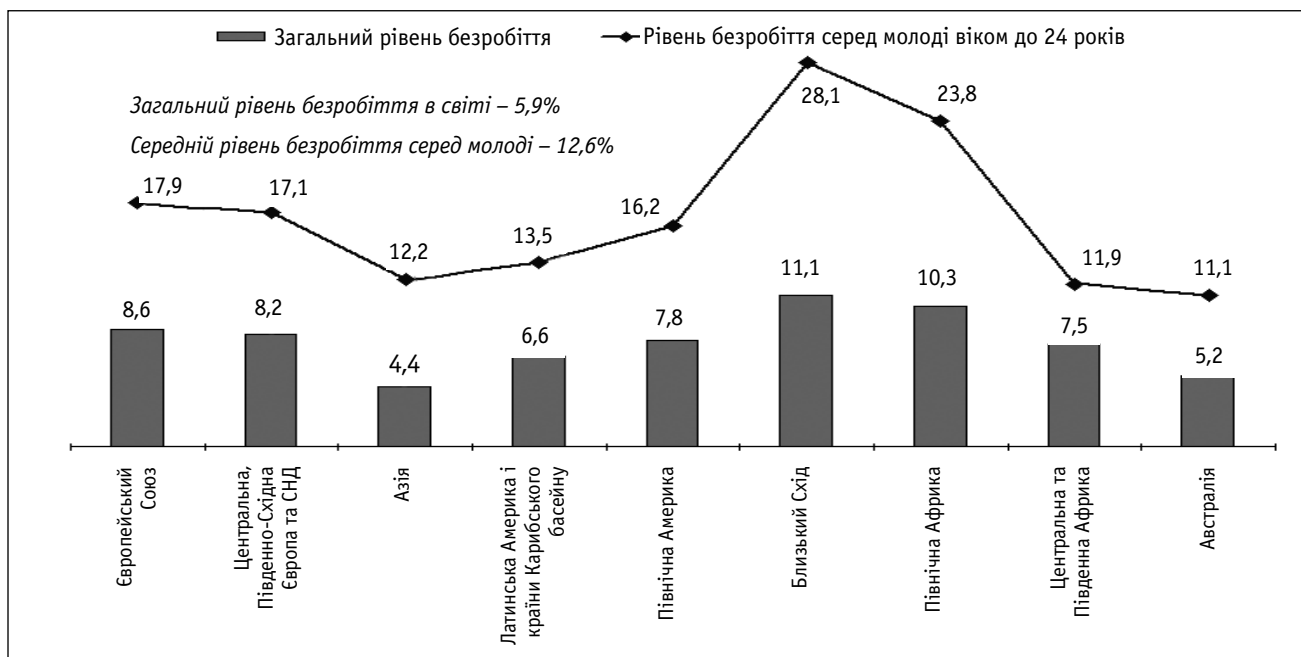


Рис. 1. Рівень безробіття серед молоді у світі у 2012 р.

через недосконалість законодавчої бази, відсутність чіткої державної стратегії зайнятості молоді, невідповідність освітніх послуг реальним потребам економіки, слабкі механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді.

Ринок праці молоді, як підсистема національного ринку праці, вивчений недостатньо, однак заслуговує на самостійне існування, оскільки охоплює значні специфічні верстви працездатного населення та має суттєвий вплив на розвиток регіонів.

Аналіз останніх досліджень. Дані Міжнародної організації праці свідчать, що проблема зайнятості молоді має глобальний характер. Незважаючи на поступове відновлення економіки, безробіття серед молодих людей продовжує зростати. Україна не виняток, а сучасне соціально-економічне становище регіонів країни має загрозовий характер для розвитку трудового потенціалу держави.

Дослідженням проблем безробіття та зайнятості молоді займалися вчені: Д.Л. Богиня, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, М.С. Мутяк, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, В.О. Покришук, Г.О. Радіонова та ін.

Проте, враховуючи загострення конкуренції на заміщення вакантних посад та зменшення кількості вільних робочих місць внаслідок економічної кризи, питання працевлаштування молоді залишається актуальним.

Метою статті є аналіз основних тенденцій участі молоді у відносинах на ринку праці та визначення напрямів забезпечення зайнятості молодого населення з урахуванням специфіки регіонів.

Виклад основного матеріалу. У щорічній доповіді Міжнародної організації праці "Глобальні тенденції зайнятості – 2013" відзначається, що молодь перебуває серед тих, кого криза робочих місць уразила найбільше. У світі 73,8 млн людей віком від 15 до 24 років безробітні, а уповільнення темпів економічного зростання, ймовірно, змусить ще півмільйона здобути цей статус у 2014 р. Рівень безробіття серед молоді в 2012 р. підвищився до 12,6% та,

за прогнозами, збільшиться до 12,9% у 2017 р. [2]. Найвищий показник зареєстрований на Близькому Сході, де без роботи перебувало 28,1% осіб з числа економічно активної молоді (рис. 1).

У країнах Європейського Союзу рівень молодіжного безробіття в 2012 р. склав 17,9%. Схоже, що до 2015 р. він перевищить показник у 17% і, за прогнозами, набуде тенденції до зниження не раніше 2016 р.

З початку 2007 р. кількість безробітних молодих людей у світі збільшилась на 3,4 млн осіб, а офіційно зайнятих – зменшилась на 22,9 млн. Різниця між темпами зростання безробіття та скорочення зайнятості свідчить про поширення на молодіжному ринку праці неформальних трудових відносин та зневіру молоді у можливостях державних органів забезпечити їх продуктивну зайнятість [2].

Фінансово-економічна криза різко звузила перспективи ринку праці для молодих людей. Багато хто з них змушений перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку виходу на ринок праці. Така ситуація ніколи не спостерігалась під час попередніх циклічних спадів.

У 2012 р. у розвинених країнах близько 35% усіх безробітних молодих людей були без роботи більше шести місяців (у 2007 р. – 28,5%). Як наслідок, молодь все частіше залишає ринок праці. Серед європейських країн, де ця проблема особливо гостра, близько 12,7% молодих людей не працювали та не навчалися. Зростання кількості таких осіб призводить до втрати професійних та соціальних навичок на ранній стадії кар'єри, порушення довгострокових професійних перспектив.

В Україні, як і в інших країнах світу, найбільше від безробіття потерпають молоді люди віком від 15 до 24 років. Рівень безробіття серед них у I півріччі 2012 р. був найвищий серед усіх вікових груп – 17,3%. Якщо рівень зайнятості серед осіб віком 25–29 років у I півріччі 2012 р. був вищий, ніж в середньому по Україні, та становив 74,1%, то серед осіб віком 15–24 роки цей показник склав лише 33,4% [7].

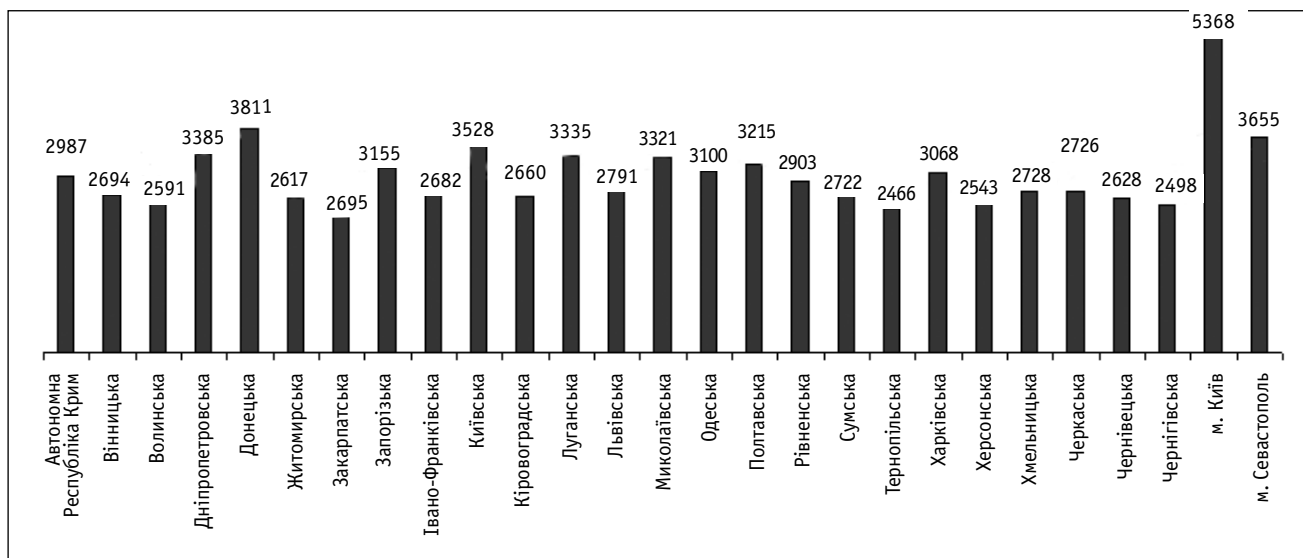


Рис. 2. Розмір заробітної плати штатних працівників у грудні 2012 р.

Серед причин виникнення молодіжного безробіття можна виділити:

- небажання роботодавців брати на роботу недо-свідчену та некваліфіковану молодь;
- відсутність дієвих стимулів для роботодавців у працевлаштуванні молоді;
- розрив між програмами навчання у вищих та професійно-технічних навчальних закладах і вимогами підприємців до кваліфікації випускників;
- низькі офіційні зарплати молодих працівників, які пропонуються на робочих вакансіях, та, відповідно, небажання молоді їх заповнювати;
- високий рівень корупції при влаштуванні на “престижні” вакансії, особливо в державних установах.

Національний ринок праці молоді знаходиться під впливом загального стану економіки, де кількість робочих місць зменшується, значного податкового навантаження на бізнес з боку держави, що не сприяє створенню нових робочих місць, зростанню оплати праці найманих працівників та призводить до неформальних трудових відносин.

Проблеми молодіжного безробіття обумовлені також особливостями соціального стану і трудової поведінки: низькою адаптованістю та вразливістю молодих людей до навколишнього економічного й соціального середовища; підвищеними вимогами до престижу, заробітку, змісту, характеру та умов праці; високою професійною і територіальною мобільністю, що зумовлено неусталеністю економічних і соціальних зв'язків.

При цьому якість робочих місць, яка пропонується роботодавцями для працевлаштування молоді, залишається низькою. Якщо вважати якісним робочим місцем таке, де оплата праці пропонується не нижче трьох мінімальних заробітних плат (станом на 01.07.2013 – 3 441 грн), то за підсумками грудня 2012 р. (місяця, коли середній розмір заробітної плати традиційно найвищий) лише Донецька та Київська області, а також міста Київ і Севастополь за середнім показником розміру заробітної плати штатних працівників можуть відповідати зазначеному критерію (рис. 2).

За даними Державної служби зайнятості, в 2012 р. у кожній четвертій вакансії заявлялись мінімальні умови

оплати праці. У Чернівецькій області частка таких вакансій дорівнювала 50,7%, Тернопільській – 42,5%, Чернігівській – 40,9%, Житомирській – 40,7% [7]. Питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва в Україні становить лише 9%, тоді як у державах Європейського Союзу вона досягає 45% [4].

Ряд проблем функціонування ринку праці молоді пов'язаний з наявністю на ньому таких категорій молодих людей:

1) Звільнені в запас із строкової військової або альтернативної служби. Здебільшого не мають досвіду роботи за спеціальністю та значною мірою втратили набуті знання. Ця категорія потребує додаткового навчання для відновлення знань та набуття практичних навичок виконання певної роботи.

2) Молодь віком до 19 років, що не має професійної, а іноді і повної середньої освіти, наявність якої від них вимагається при працевлаштуванні.

3) Особи, які у свій час не скористалися правом зайняти перше робоче місце та мають перерву при переході від навчання до трудової діяльності. Найвразливіші на ринку праці, адже поступово втрачають кваліфікацію, зневіряються у перспективах отримати роботу за набутою професією (спеціальністю) та працевлаштовуються в інших сферах [1].

Закон України “Про зайнятість населення” визначає, що додаткових державних гарантій сприяння працевлаштуванню потребують:

- молоді люди, які закінчили або припинили навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилися зі строкової військової або альтернативної служби, і їх вперше приймають на роботу;
- особи, яким виповнилося 15 років, і які за згодою одного із батьків чи особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, бути прийняті на роботу [3].

Для працевлаштування цих категорій молоді підприємствам, установам та організаціям з чисельністю понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5% середньооблікової чисельності працівників за попередній календарний рік. Але це не може бути ефективним засобом державної

підтримки зайнятості молоді, оскільки квота робочих місць враховує чисельність тих, хто вже працює на підприємстві і хто потребує додаткових гарантій зайнятості. Гарантований ринок праці молоді занадто звужений і діє в межах порівняно невеликої кількості виділених робочих місць.

Необхідно напрацювати механізми вдосконалення державної політики працевлаштування молоді. Перш за все – створити економічні умови, які б стимулювали роботодавців брати на роботу недосвідчених працівників. Це, на думку авторів, можуть бути податкові пільги для підприємств, які забезпечують першим робочим місцем молодих спеціалістів, дають роботу студентській та учнівській молоді у вільний від навчання час.

Необхідно надати системну підтримку молодіжному підприємництву та здійснити його інституційне забезпечення. Резерви для створення нових робочих місць на великих підприємствах мінімальні. Отже, треба урізноманітнити економіку. За словами голови Ради Федерації роботодавців України Дмитра Фірташа, в Європі за останні десять років 85% робочих місць створили малі підприємства. При цьому, якщо на великому промисловому об'єкті одне робоче місце може коштувати до 50 тис. доларів США, то в малому бізнесі – близько 1 тис. доларів США [7].

З метою заохочення роботодавців до працевлаштування безробітних з числа соціально вразливих категорій громадян, у т.ч. молоді, Державною службою зайнятості з 2001 р. надавалась дотація у розмірі витрат на заробітну плату працівника та нарахувань на неї. З 2012 р. дію цього засобу сприяння зайнятості населення скасовано.

У новій редакції Закону України “Про зайнятість населення” передбачені три види компенсацій для роботодавців, а саме:

1. Компенсація 50% суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (єдиного внеску) у разі створення та укомплектування нового робочого місця з виплатою працівнику заробітної плати в розмірі не менше трьох мінімальних зарплат.
2. Відшкодування єдиного внеску роботодавцям, які приймають на нові робочі місця безробітних із числа соціально вразливих категорій громадян.
3. Компенсація єдиного внеску суб'єктам малого підприємництва, які створюють нові робочі місця у пріоритетних галузях економіки [3].

Суттєвою відмінністю від програми надання дотацій є те, що для отримання компенсації роботодавцю необхідно створити нове робоче місце, а не використовувати вакансію.

У першому випадку це має бути нове робоче місце із заробітною платою працівника в розмірі не менше трьох мінімальних заробітних плат (станом на 01.07.2013 – 3 441 грн). Середній розмір заробітної плати в Україні у червні 2013 р. становив 3 380 грн [6], тобто значна кількість роботодавців не зможе скористатися цією послугою. Крім того, запропонований розмір компенсації непривабливий для легалізації фонду оплати праці найманих працівників.

Роботодавець, який створив за власний рахунок нове робоче місце у квітні 2013 р. із заробітною платою у розмірі не менше трьох мінімальних, до квітня 2014 р. виплатить працівникові зарплату в сумі 42,1 тис. грн (з урахуванням підвищення розміру мінімальної заробіт-

ної плати у грудні 2013 р.). Протягом наступного року роботодавець, у разі збереження рівня заробітної плати, витратить ще 42,1 тис. грн на оплату праці та може отримати лише 50-відсоткову компенсацію від суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за 2014 р., що складе близько 8 тис. грн. Тобто при видатках на оплату праці у 84,2 тис. грн пропонується компенсація лише 8 тис. грн. Це абсолютно неспівставно з витратами підприємств на створення нових робочих місць та їх утримання.

У другому випадку для отримання компенсації в повному розмірі єдиного внеску роботодавець має працевлаштувати на нове робоче місце особу з числа соціально вразливих категорій громадян, у т.ч. – молоді. Такі люди складніше адаптуються до умов виробництва, потребують додаткових часу та видатків на навчання, часто перебувають на лікарняних тощо. Якщо раніше за працевлаштування таких осіб відшкодовувались витрати на їх заробітну плату та внески на державне соціальне страхування і при зарплаті працівника у 2,5 тис. грн роботодавець за рік отримував дотацію в сумі 30 тис. грн, то тепер лише витрати на єдиний внесок складають приблизно 950 грн щомісячно, тобто 11,4 тис. грн на рік. Це майже втричі погіршує умови стимулювання роботодавців створювати робочі місця, у т.ч. – для молоді.

Третій вид компенсації розміру єдиного внеску передбачений для суб'єктів малого підприємництва: фізичних осіб-підприємців та юридичних осіб. Але він існує лише для тих, хто створює нові робочі місця в пріоритетних галузях економічної діяльності.

Відповідно до законодавства України, до молоді відносяться громадяни країни віком від 14 до 35 років. У 2012 р. на обліку в державній службі зайнятості перебувало 887,9 тис. незайнятих громадян віком до 35 років (або 48,6% загальної чисельності шукачів роботи), у т.ч. 52,9 тис. випускників вищих навчальних закладів, 33,5 тис. випускників професійно-технічних закладів освіти, 6,3 тис. випускників середніх загальноосвітніх шкіл. За направленням державної служби зайнятості у 2012 р. працевлаштовано 375,8 тис. таких осіб [9], тобто менше половини від загальної їх кількості.

Праця молоді має розглядатися в розрізі регіонів та підсистем ринку праці. Існують певні особливості зайнятості населення, пов'язані з географічним розташуванням, кліматичними умовами та пріоритетами соціально-економічного розвитку як регіонів, так і окремих адміністративно-територіальних одиниць. Окремі напрацювання у цьому напрямку є.

Так, у роботі севастопольської влади започатковано проведення постійного моніторингу професій та спеціальностей, що користуються найбільшим попитом на місцевому ринку праці. Організацію подальшого навчання молоді за цими професіями та спеціальностями передбачено комплексною програмою “Молодь Севастополя на 2009–2013 роки” [5].

На Вінниччині бракує спеціалістів робітничих професій, тому органи влади залучають молодь до їх опанування. В економіці Чернігівської області зміцнюється домінування аграрної складової. Отже, перевага надається підготовці кадрів у місцевих навчальних закладах за

професіями, які затребувані у сільському господарстві: тракторист-машиніст, слюсар-ремонтник, водій, оператор з ветеринарного оброблення тварин, бджоляр, плодоовочівник та іншими.

Позитивним є те, що центри зайнятості Чернігівської області при організації професійної підготовки та перепідготовки безробітної молоді керуються принципом обов'язковості працевлаштування після проходження навчання. Це наближає навчальний процес до вимог роботодавця. Так, рівень працевлаштування безробітних, які пройшли навчання за направленням служби зайнятості Чернігівщини, за період з 2010 по 2012 рр. був не меншим за 92%.

Безперечно, працевлаштування молоді значною мірою залежить від політики навчального закладу, який має максимально сприяти молодим людям отримати перше робоче місце. Дуже часто стажування студентської молоді згодом переростає у гарантоване працевлаштування.

Такі форми роботи слід поширювати в усіх регіонах України.

Регіональні особливості молодіжного ринку праці можуть різнитися за системою показників, що вказує на складність оцінки ефективності проведених заходів, спрямованих на працевлаштування молоді, за єдиними показниками. На наш погляд, основним виміром проведеної роботи мають стати зростання рівня зайнятості молоді та збільшення кількості нових робочих місць з гідними умовами та рівнем оплати праці.

Висновки. Безробіття серед молоді досягло найвищого рівня за весь час збору даних, і в 2013 р. воно продовжує зростати. Наслідки фінансово-економічної кризи можуть посилити дефіцит гідної праці для молоді та спричинити збільшення її частки серед "працюючих мало-забезпечених".

Юнакам і дівчатам після закінчення навчання, як правило, дуже важко влаштуватися на роботу, оскільки роботодавці надають перевагу досвідченому персоналу, який зможе одразу ефективно працювати. Цей стереотип негативно впливає на тривалість молодіжного безробіття та спричиняє пасивність молоді на ринку праці. Молодіжне безробіття, у свою чергу, становить загрозу не тільки економіці, а й у перспективі погіршить соціальну та криміногенну ситуацію в суспільстві [5].

Проведення Україною курсу реформ буде ефективним та успішним лише за активної участі молоді у цьому процесі. Міжнародна організація праці визначає три необхідні напрями сприяння зайнятості молоді з боку урядів, роботодавців та профспілок:

1) розширення можливостей для працевлаштування молоді за рахунок зміцнення зв'язку між освітніми закладами та ринком праці, включаючи професійну орієнтацію, вдосконалення доступу до інформації про кар'єрні

можливості, підтримку під час пошуку роботи та забезпечення гарантій зайнятості;

2) заохочення молоді до підприємництва;

3) сприяння захисту трудових прав молодих людей, гарантуючи їм рівні права у сфері праці, закріплення їх у колективних договорах та забезпечення належного соціального захисту [2].

Професійне навчання – також важливий інструмент посилення впливу та підвищення рівня зайнятості серед молоді, зменшення невідповідності кваліфікації, а також сприяння ефективному переходу від освіти до зайнятості. Тут необхідно звернутися за досвідом до Німеччини, Австрії та Швейцарії, де навчання за робітничими професіями добре організовано, а рівень безробіття серед молоді найнижчий в Європі [2].

Для пом'якшення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили, запобігання довготривалому безробіттю серед молоді, на думку авторів, доцільно вдосконалити методику формування системи прогнозування перспективи розвитку економіки і попиту на робочу силу за конкретними професіями з урахуванням регіональної специфіки, наблизити ринок освітніх послуг до реальних потреб економіки, створити привабливі умови стимулювання роботодавців до працевлаштування молодих людей.

Молодь – це потужний людський ресурс. А підтримка молодих людей, їхнє залучення до активної участі в житті суспільства – стратегічні інвестиції в розвиток держави.

Список використаних джерел

1. *Василишина С.О.* Особливості державного регулювання на ринку праці молоді // *Економіка та держава.* – 2009. – №3. – С. 91–94.
2. *Глобальні тенденції зайнятості-2013: відновлення після другого падіння робочих місць / Міжнародна організація праці, доповідь.* – Женева: МОП. – 2013.
3. *Закон України "Про зайнятість населення" №5067-VI* від 05.07.2012.
4. *Івасюк А.* Проблеми молодіжного безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conf-cv.at.ua/forum/80-769-1>
5. *Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання.* – К. : ГО "Молодіжна Альтернатива". – 2011.
6. *Офіційний сайт Державного комітету статистики України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua>
7. *Офіційний сайт Державної служби зайнятості України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>

Стаття надійшла 08.08.2013