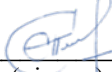


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ**

До захисту допустити:

В.о. завідувача кафедри


Ланська С.П.
(підпис) (ПІБ завідувача кафедри)

«19» листопада 2024 р.

«Регулювання зайнятості молоді в Україні»

Кваліфікаційна робота здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньо-професійної програми)

Шакірової Світлани Михайлівни

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

Науковий керівник:

Ланська С.П., к.е.н., доцент

(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання,)

Рецензент:

Збрицька Т.П., к.е.н.,

Одеський національний економічний університет, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання, місце роботи)

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою відмінно 90 (А)

Секретар ЕК _____

«19» грудня 2024 р.

Київ – 2024

МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

Рівень вищої освіти другий (магістерський)

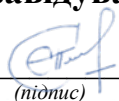
Шифр та назва спеціальності 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма Управління персоналом та економіка праці

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувач кафедри к.екон. наук, доцент,

(науковий ступінь, вчене звання)



(підпис)

Світлана ЛАНСЬКА

(ПІБ завідувача кафедри)

«01» березня 2024 р.

ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Шакірової Світлани Михайлівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Регулювання зайнятості молоді в Україні»

керівник роботи Ланська Світлана Петрівна, к.екон.наук, доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом Маріупольського державного університету від
«29» лютого 2024 р. №36

2. Строк подання здобувачем роботи листопад 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет)

Метою кваліфікаційної роботи є розвиток теоретико-методологічних основ регулювання зайнятості та розробка науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення регулювання зайнятості молоді в Україні.

Об'єктом дослідження є процес регулювання зайнятості молоді в Україні.

Предметом дослідження теоретичні, економіко-правові та організаційні засади регулювання зайнятості молоді на сучасному етапі розвитку ринку праці України.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

Розділ 1: Розкрити теоретико-методологічні основи регулювання зайнятості молоді.

Розділ 2: Здійснити соціально-економічний аналіз зайнятості молоді в системі регулювання ринку праці України.

Розділ 3: Визначити напрями удосконалення регулювання зайнятості молоді в контексті розвитку економіки України.

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1			
2			
3			
Висновки, список джерел, додатки			

6. Дата видачі завдання: «01» березня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	дослідити теоретичні основи регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики	Березень 2024 р.	виконано
2	визначити концептуальні засади регулювання зайнятості молоді	Квітень 2024 р.	виконано
3	узагальнити зарубіжний досвід регулювання занятості молоді як складової державного регулювання ринку праці	Травень 2024 р.	виконано
4	проаналізувати стан зайнятості в Україні	Червень 2024 р.	виконано
5	виокремити передумови і перспективи зайнятості молоді в сучасних умовах	Серпень 2024 р.	виконано
6	дослідити еволюційні глобальних тенденцій зайнятості молоді	Серпень 2024 р.	виконано
7	обґрунтувати трансформаційні пріоритети регулювання зайнятості молоді в сучасних умовах	Вересень 2024 р.	виконано
8	запропонувати важелі формування бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні	Жовтень 2024 р.	виконано

Здобувач



(підпис)

Шакірова С.М.
(прізвище та ініціали)

Науковий керівник роботи



(підпис)

Ланська С.П.
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ.....	6
1.1. Теоретичні основи регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики	6
1.2. Концептуальні засади регулювання зайнятості молоді	17
1.3. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді як складова державного регулювання ринку праці.....	26
Висновки до розділу 1	35
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.....	38
2.1. Аналіз стану зайнятості в Україні	38
2.2. Дослідження передумов і перспектив зайнятості молоді в сучасних умовах.....	45
2.3. Еволюція глобальних тенденцій зайнятості молоді	51
Висновки до розділу 2	58
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	60
3.1. Трансформація пріоритетів регулювання зайнятості молоді в сучасних умовах	60
3.2. Формування бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні	66
Висновки до розділу 3	72
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах сучасних економічних викликів, забезпечення зайнятості молоді є стратегічним пріоритетом для України, оскільки використання праці молоді виступає важливою передумовою економічного розвитку держави. Значні складнощі щодо зайнятості молоді зумовлені тривалим воєнним станом, ускладненням демографічної ситуації, погіршенням соціально-економічного розвитку більшості територій України тощо.

Об'єктивна необхідність визначення головних чинників забезпечення використання найбільш перспективної частини людських ресурсів – молоді – в умовах функціонування економіки під впливом тривалої війни та в перспективі поствоєнного економічного та галузевого відновлення вимагає розробки дієвих важелів регулювання відповідного сегменту ринку праці.

Питанням регулювання зайнятості населення присвячено праці С. Бандура [1], Л. Борданової [3], Т. Буди [4], В. Волкової [7], С. Калініної [13, 14], Е. Лібанової [20, 33], М. Масхми [21], Г. Назарової [11], Т. Павлюк [26], В. Петюха [27, 28], В. Скуратівського [44] та ін.

Незважаючи на велику кількість робіт як зарубіжних, так і вітчизняних учених із досліджуваної проблематики, слід відзначити, що питання особливостей регулювання молодіжної зайнятості в умовах сучасної кризової економіки України потребує подальшого системного дослідження, що зумовило вибір теми кваліфікаційної роботи, постановку мети і задач дослідження.

Об'єктом дослідження є процес регулювання зайнятості молоді в Україні.

Предметом дослідження теоретичні, економіко-правові та організаційні засади регулювання зайнятості молоді на сучасному етапі розвитку ринку праці України.

Метою кваліфікаційної роботи є розвиток теоретико-методологічних основ регулювання зайнятості та розробка науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення регулювання зайнятості молоді в Україні.

Відповідно до мети в роботі поставлено і вирішено такі *завдання*:

- дослідити теоретичні основи регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики;
- визначити концептуальні засади регулювання зайнятості молоді;
- узагальнити зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді як складової державного регулювання ринку праці;
- проаналізувати стан зайнятості в Україні;
- виокремити передумови і перспективи зайнятості молоді в сучасних умовах;
- дослідити еволюцію глобальних тенденцій зайнятості молоді;
- обґрунтувати трансформаційні пріоритети регулювання зайнятості молоді в сучасних умовах;
- запропонувати важелі формування бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні.

Методологічну основу дослідження складають фундаментальні положення економічної науки, публікації провідних українських та іноземних вчених з тематики дослідження. В роботі використано фундаментальні та спеціальні методи дослідження, зокрема метод діалектичного аналізу, аналізу й синтезу, метод наукового узагальнення, статистичного аналізу та ін.

Інформаційну базу дослідження становлять нормативно-правові акти України, дані Державної служби статистики України, аналітичні матеріали Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, монографічні та періодичні наукові видання.

Наукова новизна роботи полягає у поглибленні теоретичних і науково-методичних основ дослідження зайнятості населення та визначенні організаційно-економічних засад регулювання зайнятості молоді в сучасній Україні.

Практичне значення роботи полягає у тому, що отримані результати дослідження сприятимуть розвитку підходів щодо підвищення ефективності регулювання зайнятості молоді в Україні в сучасних умовах.

Кваліфікаційна робота є результатом самостійної роботи автора.

Публікації. За результатами дослідження автором взято участь науково-практичних конференціях «Декада студентської науки 2023» та «Декада студентської науки 2024», що відбулись в Маріупольському державному університеті у лютому 2023 р. та лютому 2024 р. відповідно.

Наукові результати роботи відображено у наступних публікаціях (Додаток А):

- 1). Шакірова С.М. Зайнятість через цифрові платформи: виклики для України. *Дебют: Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2023* / За заг. ред. к.політ.н., проф. М.В. Трофименка; д.е.н., проф. О.В. Булатової. Київ, 2023. С. 148-151;
- 2). Шакірова С.М. Стан молодіжного сегменту ринку праці України в умовах воєнного часу. *Дебют: Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2024* / За заг. ред. к.політ.н., проф. М.В. Трофименка, д.е.н., проф. О.В. Булатової. Київ, 2024. С. 143-145.

Наукова новизна отриманих результатів: запропоновано бізнес-орієнтовану модель регулювання зайнятості молоді в Україні, яка сфокусована на мікрорівні впливу держави через пошитаження інструментів активної політики регулювання ринку праці та політиці безперервного розвитку вмінь і навичок молодих осіб.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 51 найменування і 4 додатків. Загальний обсяг роботи становить 78 сторінок, включаючи 10 таблиць, 15 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

1.1. Теоретичні основи регулювання зайнятості населення в системі державної політики

Розвиток економіки будь-якої країни визначається наявними людськими ресурсами, їх здатністю до продуктивної праці, наявністю умов для її здійснення. Тому забезпечення зайнятості та створення сприятливих умов для праці є ключовими факторами підвищення продуктивності та розширення економічних можливостей країни. Стійке економічне зростання, у свою чергу, стимулює створення нових робочих місць, збільшує доходи населення та підвищує загальний добробут.

Центральне місце серед інших ринків посідає ринок праці, кон'юнктура якого формується під впливом комплексу факторів, включаючи загальний стан економіки, організаційні форми господарювання, технологічний розвиток та співвідношення ресурсів. Будучи носієм людського капіталу, він не лише реагує на зміни зовнішнього середовища, а й активно впливає на формування економічних процесів. Саме його механізми призначені для оптимізації використання людських (трудових) ресурсів, подолання дисбалансів між попитом і пропозицією на робочу силу, адаптації до умов ринкової економіки та сприяння розвитку людського потенціалу.

Сучасні теорії ринку праці виникли внаслідок формування ринкової економіки, що обумовило трансформацію всієї сукупності виробничих відносин, зокрема й трудових відносин. Охоплюючи всі категорії працездатного населення, які бажають працювати за наймом, а також на принципах самозайнятості або підприємництва, ринок праці виступає як специфічний механізм доцільного розподілу та перерозподілу праці за сферами й галузями господарства, видами та формами діяльності й

ефективного використання відповідно до пропозиції праці і попиту на неї [4, с. 17].

Ринок праці визначається як складний механізм, що відображає взаємодію щодо купівлі-продажу товару «робоча сила» між її продавцями (працівниками) та покупцями (роботодавцями).

Тобто ринок праці є системою соціально-економічних відносин, які мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, обмін, розподіл, використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями [28, с. 29].

Різноманіття економічних шкіл відобразилося у формуванні різних підходів до аналізу ринку праці. Класичний, неокласичний, кейнсіанський, марксистський, монетаристський та інституціоналістський підходи пропонують різні теоретичні основи для розуміння цього складного механізму. У табл. 1.1 представлено порівняльний аналіз ключових положень кожного з цих підходів щодо сутності та значущості ринку праці в економіці.

Майже кожен з розглянутих підходів щодо визначення змісту категорії «ринок праці» має недосконалість, тому найбільш повне уявлення може бути сформовано на основі комплексного дослідження всіх концепцій в сукупності.

Таким чином, *ринок праці* розглядається як складна система економічних відносин з обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу [21, с. 6-7].

У більш загальному розумінні ринок праці трактується як відображення конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин, що забезпечує функціонування ринкової економіки на підставі дії закону попиту і пропозиції [15, с. 101].

Порівняння концептуальних підходів щодо визначення змісту категорії
«ринок праці» [7, 16, 17, 26, 27, 35]

Підхід	Провідні представники	Зміст категорії «ринок праці»
Класичний	А.Сміт Д. Рікардо Дж. Мілль	Ринок праці повною мірою регулюється механізмом співвідношення попиту та пропозиції, не потребує втручання держави.
Неокласичний	П. Самуельсон М. Фелдстайн Дж. Пері А. Маршал Р. Холл	На ринку праці основним регулятором є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію, наявність безробіття пояснюється його добровільним характером, а також прагненням працівників до максимально вигідної роботи.
Кейнсіанський	Дж. Кейнс Р. Гордон	Ринок праці характеризується постійною рівновагою, ціна робочої сили (заробітна плата) жорстко фіксована (практично не змінюється) та не є регулятором ринку праці; обґрунтовано доцільність існування зовнішнього регулятора – ним має бути держава.
Марксистський	К. Маркс	Ринок праці визначено як ринок особливого роду (хоча він функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей); підкреслено особливості товару «робоча сила» з акцентуванням на її провідному значенні для економіки в процесі праці робоча сила створює вартість, а всі інші ресурси виробництва лише переносять свою вартість до нової вартості, вона як товар впливає на кон'юнктуру ринку і на рівень своєї ціни.
Монетаристський	М. Фрідмен Ф. Махлуп Л. Роббінс	Ринок праці вважався достатньою мірою конкурентним, система ринкової конкуренції забезпечує високий ступінь ринкової рівноваги, структура цін на робочу силу є твердою, впроваджено поняття «природного» рівня безробіття, заперечувався вплив зовнішніх важелів – держава та профспілки не мають втручатися у функціонування ринку праці, інструментом досягнення рівноваги на ринку є механізм грошово-кредитної політики.
Інституціоналістський	Дж. Данлоп Л. Ульман	Стан ринку праці обумовлений особливостями динаміки окремих галузей, професійних і демографічних груп, основну увагу приділено аналізу професійних і галузевих відмінностей у структурі робочої сили й відповідних рівнів заробітної плати, перенесено сферу аналізу з макроекономічного рівня.

В цілому ж, ринок праці є системою правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які

шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства [29].

Також ринок праці можна визначити як складну систему економічних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили в конкретному сегменті економіки з урахуванням його специфіки. Отже, ринок праці доцільно розглядати за окремими ознаками, сегментами в залежності від того, яка проблема, що обумовлена функціонуванням ринку праці, потребує нагального вирішення.

Як і всі інші види ринків, ринок праці об'єднує продавців та покупців. Суб'єктами ринку праці є наймані працівники та підприємці, роботодавці, держава [11, с. 106].

Регулювання ринку праці здійснюється на різних рівнях:

- макрорівень: розробка державної політики зайнятості, спрямованої на загальноекономічні цілі;
- мезорівень: регулювання зайнятості на рівні галузей та регіонів;
- мікрорівень: регулювання трудових відносин на рівні підприємств.

Тобто в масштабах країни сформовано національний ринок праці, в межах просторової мобільності працівників – регіональний; також виділяють ринки праці галузей, професійно-кваліфікаційних і статево-вікових груп.

Важливою складовою сучасної економічної системи є функціонування також міжнародного ринку праці, що обумовлено поглибленням глобалізаційних процесів у світовій економіці. За думкою С.П. Калініної, «в умовах глобалізації міжнародний ринок представляє собою новий ступінь розвитку ринку робочої сили, який забезпечує посилення зв'язків між країнами світу» [13, с. 33]. До суб'єктів міжнародного ринку праці належать окремі держави та міжнародні організації.

Оскільки важливою складовою ринку праці є безробіття, то можна зауважити, що стан ринку праці визначається, з одного боку, рівнем зайнятості

населення, а з іншого – рівнем безробіття. Тому основною метою регулювання ринку праці є подолання безробіття і забезпечення зайнятості населення. Відповідно цільова спрямованість зазначеної діяльності вимагає з'ясування змісту поняття «зайнятість».

Зайнятість є незабороненою законодавством діяльністю осіб, пов'язаною з задоволенням їхніх потреб – особистих і суспільних – з метою одержання доходу (заробітної плати) в грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [29]. Відповідно до закону України «Про зайнятість» [29], вона забезпечується через встановлення відносин, які регламентуються трудовими контрактами (договорами), а також при здійсненні певних видів діяльності, що не заборонені законом, наприклад, підприємницької.

Е.М. Лібанова підкреслює, що «зайнятими можуть бути лише ті, хто пропонує свою робочу силу на ринку праці, є трудоактивними – особи старше певного віку, працездатні і бажаючі реалізувати свою працездатність за винагороду. Тобто термін «зайняті» стосується всіх осіб старше певного віку, які протягом певного короткого періоду (тижня або дня) відносились до таких двох категорій: наймані працівники, зайняті на власному підприємстві («самозайняті»)» [33, с. 257]. О.І. Карпіщенко трактує *зайнятість* як «діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід)». На думку вченого, «зайнятість розкриває один із найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці» [15, с. 114].

Відомий український вчений В.М. Петюх розглядає *зайнятість*:

«з економічних позицій суспільства – як діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту (національного доходу); ця зайнятість має вирішальне значення з точки зору корисності для суспільства –

вона визначає економічний потенціал суспільства, а також рівень та якість життя як населення в цілому, так і добробут окремих громадян;

з соціальних позицій – як зайнятість, наприклад, такими видами діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій» [27, с. 68].

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [29], до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою.

Відповідно до закону України «Про зайнятість населення» до зайнятих також належать [29]:

непрацююча працездатна особа, які фактично здійснює догляд за іншою особою (особою з інвалідністю I групи; дитиною з інвалідністю; особою старшого віку, яка потребує постійного догляду або досягла 80-річного віку), й отримує допомогу, компенсацію та/або надбавку згідно з законодавством;

батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу, патронатні вихователі, прийомні батьки, які отримують належне грошове забезпечення від держави;

особа, що проживає разом із особою з інвалідністю I або II групи внаслідок психічного розладу, яка потребує постійного стороннього догляду, та одержує державну грошову допомогу на догляд за нею;

одинокa мати (батько), яка(-ий) здійснює догляд за дитиною з інвалідністю, та один із батьків (прийомних батьків, батьків-вихователів дитячого будинку сімейного типу, усиновитель, опікун, піклувальник) дитини з інвалідністю підгрупи А, які мають право на призначення надбавки на догляд за дитиною.

Зайнятість фактично демонструє, наскільки працездатне населення, як в цілому, так і за категоріями (наприклад, молодь) є забезпеченими робочими місцями в системі кооперації суспільної праці, а також рівень соціального захисту щодо реалізації права на працю.

Регулювання зайнятості населення здійснюється на основі дотримання вимог принципів, які зумовлюють надання відносинам зайнятості ринкового характеру, зокрема [29, ст. 15]:

- *пріоритетності забезпечення зайнятості – повної, продуктивної та вільно обраної – в процесі реалізації державою активної соціально-економічної політики;*
- *відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;*
- *забезпечення рівних можливостей населення щодо реалізації права на працю, що є конституційним;*
- *сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.*

Практична потреба результативного регулювання зайнятості населення обумовлює необхідність виокремлення видів зайнятості, на які може бути спрямований регулюючий вплив держави. Перш за все, це повна, неповна, продуктивна та вільно обрана зайнятість (табл. 1.2).

Також виділяють й інші форми зайнятості, що в узагальненому вигляді наведено на рис. 1.1.

Види зайнятості [29, ст. 1]

<i>Види зайнятості</i>	<i>Опис</i>
Повна зайнятість	зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором
Продуктивна зайнятість	зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій
Вільно обрана зайнятість	реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб
Неповна зайнятість	зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці <u>пропорційно</u> відпрацьованому часу або залежно від виробітку

Ринок праці в сфері зайнятості не може бути саморегульованою системою. Більш повна та ефективна зайнятість досягається завдяки її державному регулюванню – перегрупованню фінансових, матеріальних і людських ресурсів в господарській діяльності, пріоритетних напрямках НТП, розміщенні продуктивних сил, напрямках підвищення якості та рівня життя тощо.

Як зазначає С.І. Бандур, «головною метою державного регулювання ринку праці має бути активне сприяння розвитку продуктивної зайнятості та формуванню системи інноваційних робочих місць, створення передумов для економії живої та уречевленої праці. І на цій основі – поступове підвищення якості життя та добробуту населення» [1, с. 9-10].

В Україні державне регулювання зайнятості поєднує формування та реалізацію політики держави у сфері зайнятості населення щодо створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, а також соціального захисту на випадок безробіття [29, ст. 1].

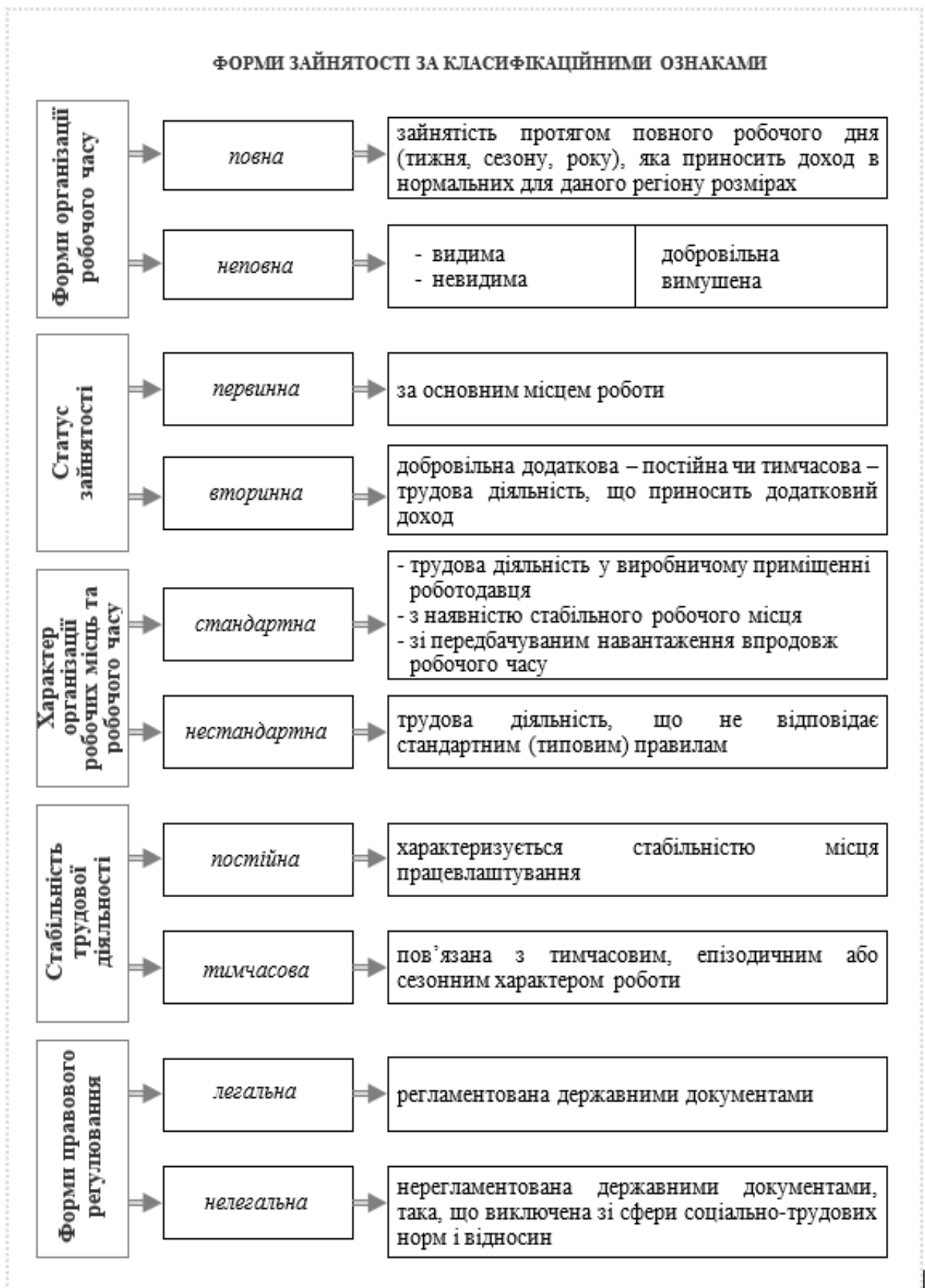


Рис. 1.1. Класифікація форм зайнятості населення*

*розроблено автором на основі [4, с.29, 14, с.39]

Сукупність заходів регулювання зайнятості населення, з використанням яких держава може здійснювати коригуючий вплив на найбільші диспропорції, може бути класифікована наступним чином:

- за масштабами впливу;
- за способом впливу;
- за типом впливу;
- за змістом;
- за об'єктом впливу (рис.1.2).

Політика зайнятості на державному рівні має носити комплексний характер і бути націленою на формування основних рис зайнятості в соціальній ринковій економіці: забезпечення повної зайнятості як необхідної передумови реалізації громадянами права на працю і досягнення високого рівня життя в якості стратегічної мети.

Тактичною метою має стати збалансованість попиту і пропозиції робочих місць, що є можливим тільки при комплексному підході до умов досягнення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, що зумовлює необхідність розвитку системи робочих місць як необхідної передумови попередження масового безробіття.

Таким чином, регулювання зайнятості населення є одним з ключових напрямків соціально-економічної політики держави, яке спрямоване на забезпечення стабільності на ринку праці, зниження рівня безробіття, підвищення якості робочих місць та сприяння економічному зростанню.

При цьому для підвищення ефективності регулювання доцільним є зосередження уваги на окремих соціальних групах з метою пошуку найбільш дієвих інструментів впливу в умовах, що склалися. Зважаючи на складну соціально-економічну ситуацію в Україні, обумовлену тривалим воєнним станом, уваги потребує найбільш перспективна для ринку праці соціальна категорія – молодь. Це зумовлює необхідність дослідження концептуальних засад регулювання зайнятості молоді.

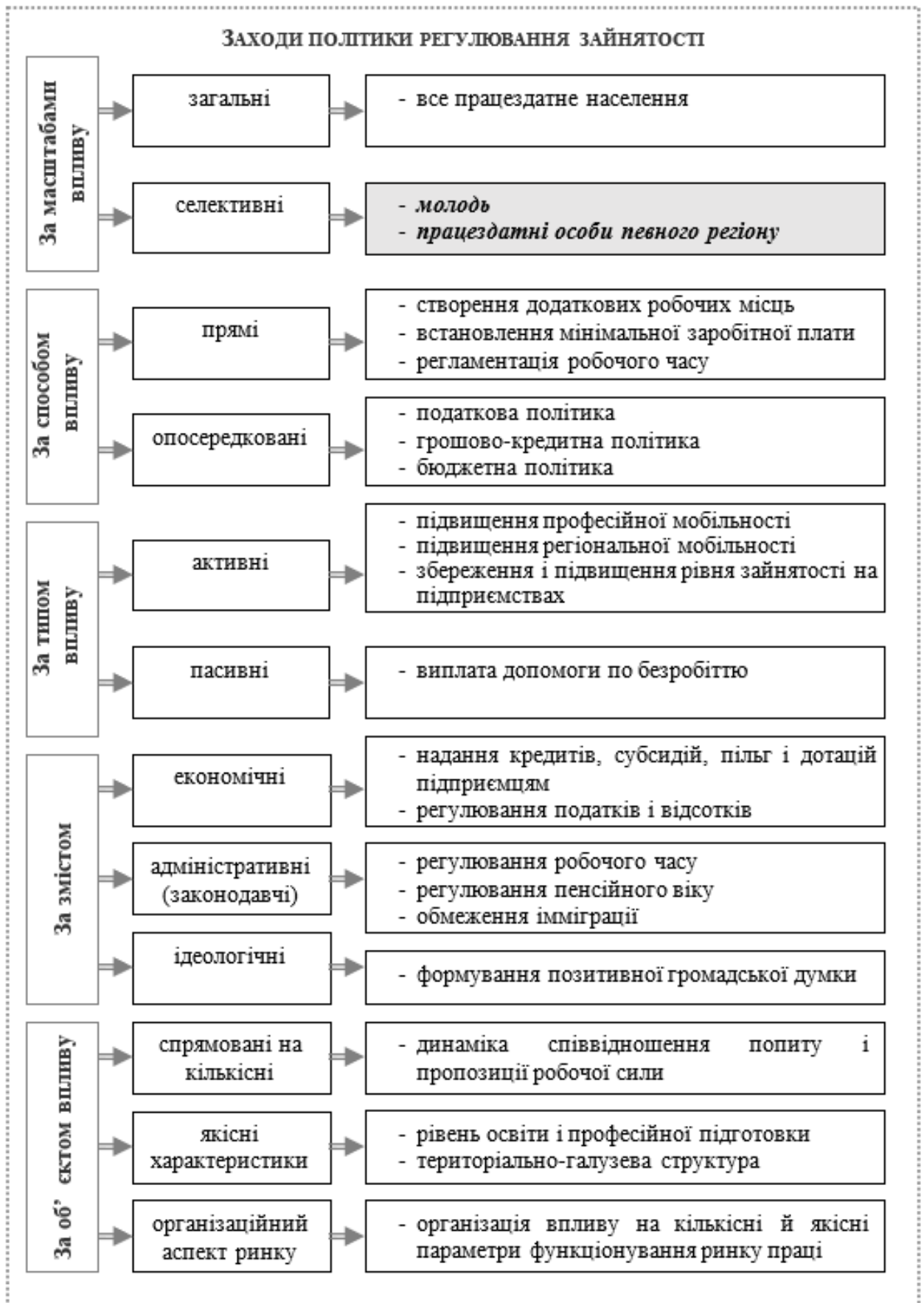


Рис. 1.2. Класифікація заходів регулювання зайнятості [4, с. 37]

1.2. Концептуальні засади регулювання зайнятості молоді

Молодь, як носій інноваційного потенціалу та ключовий суб'єкт соціальних трансформацій, відіграє визначальну роль у сучасному суспільстві. Швидкі темпи технологічного прогресу висувають високі вимоги до кваліфікації та адаптивності молодого покоління. Забезпечення гідних умов для реалізації молодіжного потенціалу є одним із пріоритетних завдань державної політики. Зокрема, забезпечення достатньої кількості робочих місць є необхідною умовою для соціалізації молоді та її інтеграції до ринку праці.

Молодь, як соціально-демографічна група, характеризується значною віковою гетерогенністю та різноманіттям цінностей, поглядів та інтересів. Вперше термін «молодь» на міжнародному рівні було презентовано у 1985 р. Генеральною Асамблеєю ООН – згідно з ним віковими межами молоді було визначено 15-24 роки. Пізніше Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) поняттям «молоді люди» було охарактеризовано віковий період від 10 до 24 років [34, с. 259; 8, с. 123]. Останнім часом навколо нижньої та верхньої межі молодіжного віку відбувається багато дискусій, в основу якого закладено міркування про продовження періоду молодості. Він залежить від тривалості та термінів навчання, підвищення вікової межі вступу до трудового життя, досягнення економічної незалежності від батьків, необхідності підтримки від держави тощо. З кінця ХХ ст. загальноприйнятою межею молодіжного віку вважають роки від 14 до 35 років [6, с. 207]. За новою віковою класифікацією ВООЗ (2018), молодий вік визначено в межах від 18 до 44 років [23].

Згідно з Законом України «Про основні засади молодіжної політики», до молоді (молодих осіб) належать «особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах» [31].

Згідно з визначеними на сьогодні віковими межами молоді як групи, можна стверджувати, що основна частина молодих людей є економічно активними. При цьому найвищим рівнем трудової активності характеризується найстарша група молоді (28-35 років); найнижчий рівень економічної активності характерний для молоді віком від 14 до 20 років.

Молодь, як соціально-демографічна група, характеризується рядом специфічних особливостей. Як зазначала С.О. Міщенко, «незважаючи на те, що молодь є найбільш активною та перспективною частиною населення, яка має швидку здатність до навчання, енергійність, впевненість у власних силах, вона є особливо вразливою» [22, с. 298-299]. Ці особливості з одного боку, роблять її незахищеною на ринку праці, а з іншого – відкривають широкі перспективи для розвитку. Недостатня сформованість ціннісних орієнтирів, кваліфікаційних навичок та життєвого досвіду збільшує ризик прийняття молодими людьми необґрунтованих рішень у професійній сфері. Водночас, молодь демонструє високу адаптивність до змін, соціальну мобільність та прагнення до професійного зростання. Саме тому питання зайнятості молоді є одним з найактуальніших у сучасному світі.

Глибока соціально-економічна криза, спричинена збройною агресією РФ і пандемією COVID-19, значною мірою ускладнила становище молоді в Україні. Випускники закладів освіти зіштовхуються з низкою проблем на ринку праці, що підриває їх впевненість у майбутньому. Для подолання негативних наслідків кризи та забезпечення успішної соціалізації молоді необхідним є створення сприятливих умов для їхнього особистого розвитку та професійної реалізації.

Законодавство України регламентує комплекс питань щодо зайнятості молоді, зокрема про урахування особливостей професійної діяльності неповнолітніх та тих, хто поєднує роботу з навчанням, додаткові гарантії зайнятості та сприяння працевлаштуванню, створення передумов професійної підготовки до праці й громадського життя, про забезпечення здоров'я молодих людей, духовний і фізичний розвиток тощо. Відповідно основними

нормативно-правовими актами регулювання зайнятості молоді є наступні: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закони України «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про основні засади молодіжної політики», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійний розвиток працівників» та ін.

Важливим документом також є «Національна молодіжна стратегія до 2030 року» (далі – Стратегія), що була затверджена Указом Президента України від 12.03.2021 р. [30]. У ній міститься перелік напрямів, які мають сприяти подоланню сучасних викликів і вирішенню проблем функціонування ринку праці України, зокрема його молодіжного сегменту. Так, у Стратегії визначено, що для забезпечення всіх необхідних умов задля залучення молоді до участі у суспільному житті, підвищення її самостійності, конкурентоспроможності, формування у молоді громадянських компетентностей необхідним є [30]:

- створення умов для усвідомленого вибору професійної діяльності через практику та стажування, розширення доступу до навчання й інших освітніх можливостей, що зорієнтовані на ринок праці;
- заохочення молоді до отримання якісної освіти, проведення досліджень та оволодіння науково-технічними, інженерними професіями;
- підвищення рівня конкурентоспроможності та зайнятості молоді, забезпечення консультування щодо професійного й кар'єрного розвитку, враховуючи потреби, можливості та інтереси на ринку праці, із залученням батьків, роботодавців та інших зацікавлених осіб, враховуючи їхній вплив на здійснення вибору професійної діяльності;
- створення можливостей щодо зниження частки економічно неактивних молодих українців, які не навчаються, не шукають роботи, не здобувають кваліфікації й не працюють;

– формування культури підприємництва, використання інноваційного потенціалу, стимулювання до відкриття власної справи та ін.

Фактично це є важливою передумовою наближення до європейських стандартів щодо формування сучасного ефективного ринку праці для молоді в Україні.

Молодіжний ринок праці є окремою частиною загального ринку праці, що має свої особливості, пов'язані з віком та досвідом молоді. Він відображає загальні тенденції в економіці та освіті. Однак, нерідко молоді люди стикаються з проблемою невідповідності їхніх кваліфікацій та досвіду вимогам роботодавців, що ускладнює їхній вступ на ринок праці та створює дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, посилюючи напруження. Таким чином, виникає нагальна потреба в урегулюванні процесу працевлаштування молоді з використанням методів та інструментів, що відповідають особливостям і тенденціям розвитку ринку праці.

Забезпечення зайнятості молоді відбувається в рамках формування, розвитку, реалізації та відтворення людського капіталу.

При цьому формування людського капіталу передбачає необхідність:

- управління демографічними процесами;
- управління освітою, професійною орієнтацією.

Розвиток людського капіталу передбачає:

- управління перепідготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів;
- управління соціальним розвитком;
- розробку і реалізацію молодіжних програм.

Реалізація та відтворення людського капіталу передбачають:

- сприяння зайнятості, створення нових робочих місць;
- стимулювання продуктивності та якості праці;
- забезпечення належного рівня оцінки та відтворення людського

капіталу [4, с. 49].

Поняття «працевлаштування молоді» сучасними науковцями розглядається з різних позицій (табл. 1.3), але в цілому це є не лише

економічний, але й соціально значущий процес, який охоплює складний комплекс взаємодій між різними учасниками молодіжного сегменту ринку праці, який формується під впливом соціально-економічних та правових факторів, що виникають під час пошуку робочого місця та безпосереднього працевлаштування молодих людей.

Таблиця 1.3

Підходи до визначення поняття «працевлаштування молоді»

№	Визначення: Працевлаштування молоді – це...	Автор(и)
1.	система спеціальних економічних та організаційно-правових заходів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення як молодь, що включає самостійне забезпечення роботою або забезпечення роботою з допомогою відповідних державних і недержавних органів	Ю. Щотова [40, с. 41].
2.	система спеціальних економічних та організаційно-правових заходів відповідних державних і недержавних органів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення, як молодь	І. Хохрякова [36, с. 7]
3.	сукупність соціально-економічних та інституційно-правових заходів, що реалізуються за безпосередньої активної участі молоді, відповідних державних та недержавних органів і спрямовані на забезпечення ефективної зайнятості та гідних умов праці для молоді, а також створення передумов для її розвитку.	Л. Борданова, Н. Рощина [3, с. 133]

У процесі працевлаштування формується єдність трьох взаємопов'язаних, але водночас відносно автономних правовідносин між:

а) органом працевлаштування і громадянином, який звернувся із заявою про працевлаштування;

б) органом працевлаштування і організацією, що потребує працівників;

в) громадянином та організацією, куди його направлено на роботу органом працевлаштування [3, с. 133].

Взаємодія різних суб'єктів молодіжного сегменту ринку праці (органів державної влади, центрів зайнятості, підприємств тощо) є багатогранною та визначається різними чинниками. Збалансування попиту та пропозиції на робочу силу серед молоді є ключовим завданням, яке вимагає координації

зусиль усіх учасників цього процесу. Класифікація чинників, що впливають на працевлаштування молоді, дозволяє краще зрозуміти механізми функціонування ринку та розробити ефективні стратегії його розвитку.

Вирішальними чинниками, що впливають на процес працевлаштування молоді, є наступні [3]:

соціальні та професійні орієнтації молоді (необхідний рівень освіти для професійної діяльності, сфера та галузь економіки, конкретна професія, соціально-професійний статус, тип підприємства чи організації тощо);

мотивація щодо професії (самореалізація, розвиток талантів, матеріальний інтерес, престиж, кар'єрне зростання, спілкування (робота в колективі, стосунки з клієнтами), зміст праці, результат праці, умови праці, самостійність щодо прийняття рішень, суспільна користь тощо);

економічні орієнтації (матеріальна забезпеченість, підприємницький дух, ставлення до багатства, ставлення до нерівності, бажання змінити суспільство, сприяння соціальній справедливості тощо);

економічна активність – досвід самостійного заробітку, ставлення до бізнесу, реалізації власних проєктів, можливі дії у випадку безробіття тощо.

Сукупність чинників щодо впливу на процес працевлаштування молоді може бути поділена на дві основні групи (рис.1.3):

- зовнішні – характеризують загальний стан сфери працевлаштування і державного впливу на ці процеси (об'єднують загальноекономічні, інституційно-організаційні та правові складові);
- особистісні – характеризують конкурентоспроможність молодої особи на ринку праці та розкривають її специфічні особливості (якості) як носія робочої сили.

Систематизація чинників, що впливають на працевлаштування молоді, є необхідною умовою для розробки ефективних механізмів державного регулювання ринку праці. Класифікація цих чинників дозволяє ідентифікувати ключові напрямки впливу та розробити адресні заходи, спрямовані на оптимізацію попиту та пропозиції на молодіжному ринку праці.

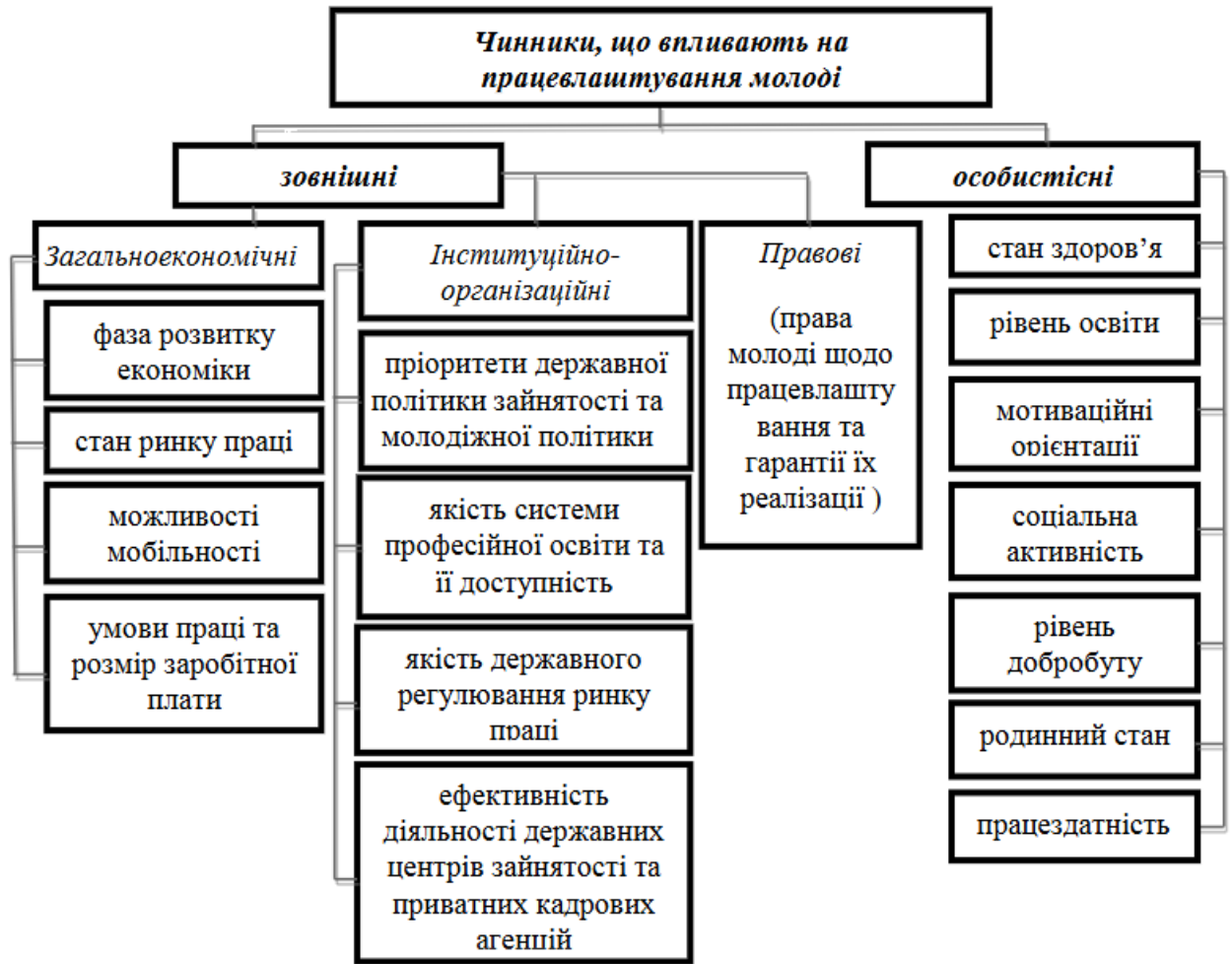


Рис. 1.3. Класифікація чинників, що зумовлюють процес працевлаштування молоді [3]

Відносини у сфері працевлаштування мають комплексний характер і охоплюють не лише економічні інтереси роботодавців та працівників. Сучасний технологічний прогрес висуває нові вимоги до організації виробництва та управління персоналом, що потребує гармонізації економічних, соціальних та технологічних аспектів. Забезпечення гідних умов праці, соціальний захист та розвиток людського капіталу є невід'ємними компонентами сучасних трудових відносин. На рис. 1.4 наведено структурну схему суб'єктно-об'єктних відносин процесу працевлаштування молоді в молодіжному сегменті ринку праці, що сприятиме ідентифікації основних проблем, з якими стикається молодь під час пошуку роботи; оцінці ролі

кожного з суб'єктів ринку праці у вирішенні цих проблем; розробці цільових програм і заходів, спрямованих на підвищення рівня зайнятості молоді.

При цьому суб'єкти працевлаштування в процесі взаємодії мають на меті власні економічні та соціальні інтереси, узгодження яких може обумовити позитивний результат. При цьому слід враховувати, що претендент на робоче місце повинен відігравати в процесі працевлаштування активну роль, стимулюючи свій розвиток, здібності та нахили у сфері трудової діяльності для того, щоб забезпечити власний соціальний захист [32, с. 9].

Тобто шлях до працевлаштування молоді передбачає активну діяльність з боку самої особи. Це включає в себе не лише пошук вакансій та подання резюме, але й попередню самооцінку, аналіз ринку праці та підготовку до співбесіди. Молоді люди можуть самостійно шукати роботу, звертатися до спеціалізованих служб зайнятості або використовувати інші канали пошуку. Вибір конкретного шляху залежить від індивідуальних особливостей та умов.

В цілому, процес працевлаштування молоді можна розглядати як послідовність таких етапів:

- 1) мотивація – усвідомлення потреби в роботі, визначення своїх потреб та очікувань від майбутньої роботи;
- 2) самооцінка – аналіз своїх знань, умінь, досвіду, особистісних якостей і компетентностей з метою визначення рівня власної конкурентоспроможності на ринку праці;
- 3) пошук інформації – збір даних про наявні вакансії, вимоги роботодавців, тенденції на ринку праці;
- 4) підготовка до працевлаштування – складання резюме, підготовка до співбесіди, участь у професійних випробуваннях;
- 5) прийняття рішення – вибір пропозиції про роботу, укладання трудового договору.

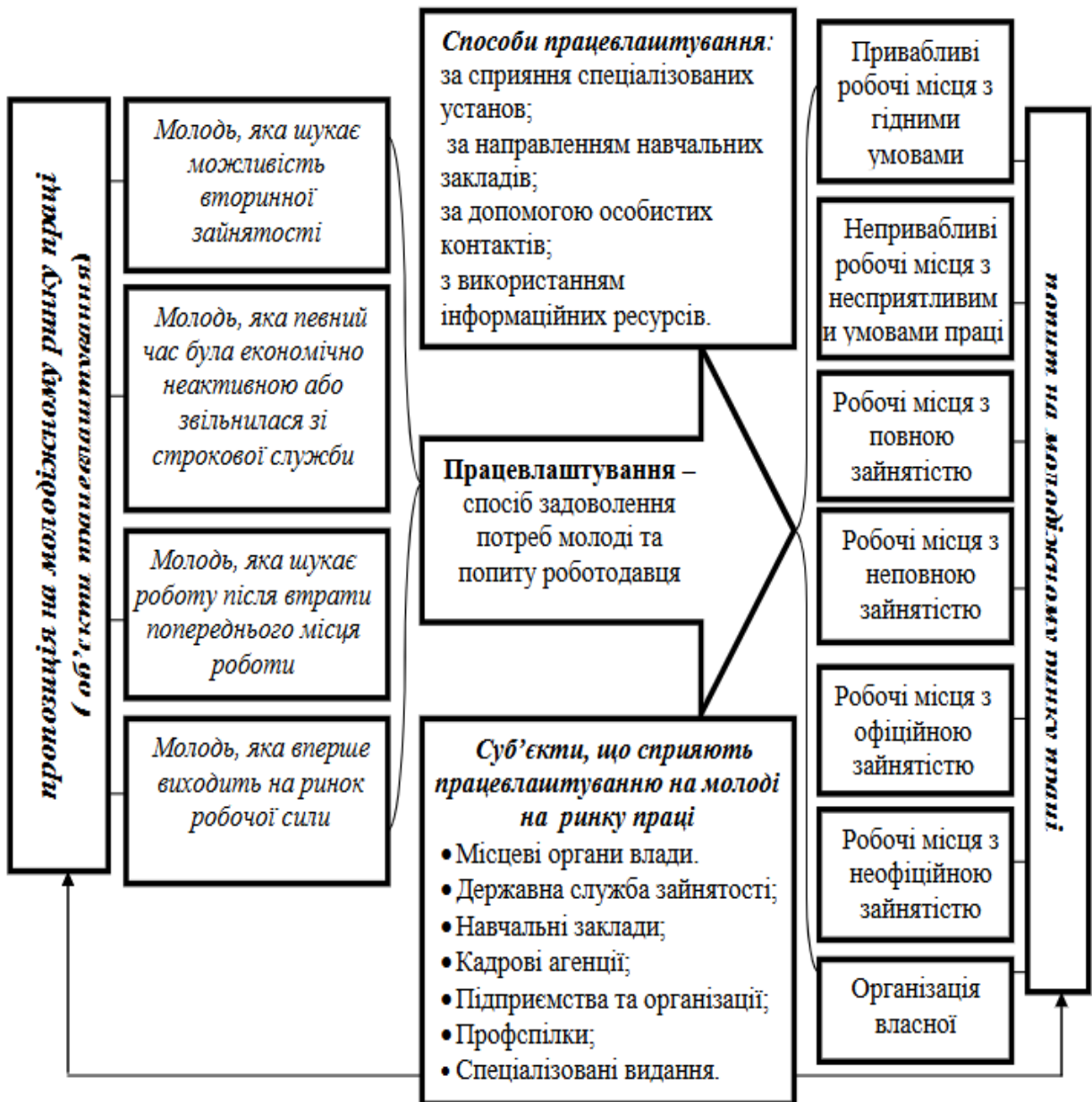


Рис. 1.4. Структурна схема суб'єктно-об'єктних відносин процесу працевлаштування молоді в молодіжному сегменті ринку праці [3, с. 136]

Таким чином, молодь є стратегічним ресурсом для будь-якої країни. Її потенціал значною мірою визначає перспективи розвитку суспільства. Держава, в свою чергу, має створювати умови для розвитку молоді, інвестуючи в освіту, науку, культуру та забезпечуючи гідні умови праці. Забезпечення зайнятості молоді є одним з ключових інструментів реалізації загальнонаціональної стратегії розвитку.

Дослідження особливостей процесу працевлаштування молоді на ринку праці взагалі та в Україні зокрема надало можливість встановити, що сутність відносин процесу працевлаштування молоді на ринку праці полягає в поєднанні пропозиції на молодіжному ринку праці та попиту роботодавців. Важливим є пошук інструментів виваженого регулювання працевлаштування молоді на кожному з рівнів ринку праці та формування відповідного інституційно-організаційного забезпечення. Крім того, до основних результатів роботи, необхідно додати запропоновану класифікацію основних чинників впливу на процес працевлаштування молоді в сучасних соціально-економічних умовах, яка дає можливість забезпечити спрямованість дій щодо регулювання зазначеного процесу.

В контексті пошуку інструментарію регулювання зайнятості молоді важливо звернутись до відповідного досвіду інших країн.

1.3 Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді в рамках національних систем регулювання ринку праці

Світовий досвід регулювання зайнятості населення пропонує широкий спектр інструментів, які можуть бути адаптовані для регулювання економіки України в сучасних умовах. Особливу увагу варто приділити моделям країн з розвинутою ринковою економікою.

Сучасні підходи до сприяння молодіжній зайнятості значно відрізняються від неокласичних концепцій, які пріоритезували інвестиції в фізичний капітал. Зростаюча роль людського капіталу як рушійної сили економічного розвитку підтверджується досвідом найбільш розвинених країн світу щодо переорієнтації державних інституцій на інвестиції в людський капітал як основний фактор конкурентоспроможності. Різноманітність стратегій, що застосовуються для вирішення проблем молодіжної зайнятості, зумовлена специфікою соціально-економічного розвитку кожної держави,

вимагає глибокого розуміння специфіки національних ринків праці й індивідуального підходу. Отже державна політика на ринку праці відіграє ключову роль у сприянні молодіжній зайнятості.

Загалом розрізняють п'ять основних моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американську, соціал-демократичну (або скандинавську), ліберальну (або англосаксонську), консервативну (або континентально-європейську) та японську. Деякі вчені групують країни інакше, наприклад, не виділяючи окремо американську модель, а включають її до англосаксонської, інші виокремлюють китайську, європейську (континентальну) та англосаксонську. Так чи інакше, в основу їхніх відмінностей є тип державної соціальної політики, співвідношення механізмів державного регулювання та ринкового саморегулювання [24, с. 57].

Проаналізуємо основні моделі державного регулювання зайнятості з виокремленням інструментів щодо сприяння зайнятості молоді.

Модель державного регулювання ринку праці США – **американська** – відрізняється своєю гнучкістю, орієнтацією на ринкові механізми та мінімальним державним втручанням. Вона являє собою найбільш лібералізований варіант, що базується на принципі відокремлення соціального захисту від вільного ринку й обмеженні засобів захисту – вони є для тих, хто не має інших доходів окрім соціальних виплат. За цих умов у країні забезпечено достатньо високий рівень життя для більшої частини населення.

У США державна політика щодо регулювання ринку праці передбачає невеликий перелік інструментів щодо підтримки та регулювання зайнятості молодих людей – так, наприклад, державне втручання в процеси розподілу та працевлаштування випускників закладів освіти практично відсутнє.

При цьому варто зауважити, що головним пріоритетом регулювання зайнятості США є створення робочих місць. У країні створено Фонд кредитування малого бізнесу (SBLF) – урядовий фонд для допомоги банкам, які кредитують створення нового малого та середнього бізнесу, діє велика кількість різних програм з підтримки підприємців, в тому числі молодих,

встановлені пільгові умови на створення нових робочих місць та витрати на навчання найманих працівників або підвищення їхньої кваліфікації.

Система регулювання ринку праці в США передбачає тісну співпрацю між бізнесом та освітою. Компанії, що фінансують професійну підготовку своїх працівників, а також сприяють інтеграції в ринок праці молоді та інших вразливих груп населення, користуються значними податковими пільгами. Такий підхід стимулює соціальну відповідальність бізнесу та сприяє підвищенню кваліфікації робочої сили [51, с. 58]. Таким чином, кожен американський громадянин має самостійно дбати про свій добробут і професійну реалізацію, а держава для цього створює сприятливі умови.

Соціал-демократична – скандинавська – модель державного регулювання ринку праці, що характеризується високим рівнем державного втручання та соціальної захищеності (Данія, Норвегія, Швеція). Державна система сприяє функціонуванню політики повної зайнятості з високим рівнем витрат на соціальне забезпечення. Соціал-демократична модель, яка є однією з найбільш успішних моделей державного регулювання ринку праці, забезпечує високий рівень життя, соціальну стабільність та справедливість. Зокрема, за індексом процвітання (The Legatum Prosperity Index 2023) Данія посідає перше місце, Швеція – друге, Норвегія – третє, Фінляндія – четверте (в Україні – 74 місце) [49].

Ця модель регулювання ринку праці, окрім постійного суттєвого державного впливу на соціально-трудові відносини, виділяється тісною співпрацею між урядом, роботодавцями та профспілками. Активна політика зайнятості спрямована на запобігання безробіттю, особливо серед молоді, шляхом розвитку освіти, підтримки підприємництва та створення нових робочих місць. Держава стимулює безперервне навчання та підвищення кваліфікації працівників, забезпечуючи фінансову підтримку як підприємствам, так і самим працівникам.

Ключовою особливістю скандинавської моделі є інвестиції в людський капітал. Фактично системи освіти в країнах зорієнтовані на розвиток навичок,

необхідних для сучасного ринку праці, й держава активно підтримує професійну підготовку та перепідготовку безробітних. Концепція «безперервної освіти» є невід'ємною частиною цієї моделі, що сприяє підвищенню продуктивності праці та адаптації до змін на ринку.

Таким чином, країни з соціал-демократичною моделлю приділяють особливу увагу підтримці молоді на ринку праці. Стимулювання створення нових робочих місць, надання субсидій молодим підприємцям та підтримка малого і середнього бізнесу є важливими компонентами політики зайнятості. Такий підхід сприяє зниженню рівня молодіжного безробіття та економічному зростанню.

Ліберальна – англосаксонська – модель державного регулювання ринку праці характеризується відносно пасивною державною політикою зайнятості в умовах, коли велику кількість функцій покладено на громадські організації та профспілки (Австралія, Велика Британія, Канада, Нова Зеландія).

Великобританія та інші розвинені країни активно сприяють розвитку підприємництва, особливо серед молоді. Держава надає значну фінансову та податкову підтримку молодим підприємцям, а також компенсує частину витрат роботодавців на найм молодих працівників. Такий підхід стимулює створення нових робочих місць та сприяє соціально-економічному розвитку країни. Фінансування молодіжних програм тут, як і у багатьох розвинутих країнах Європи та США, відбувається не лише за рахунок держави, а й за участю бізнес-структур, яким держава встановлює податкові пільги [24, с. 59].

Сучасні технології відіграють ключову роль у формуванні ринку праці у Великій Британії. Завдяки широкому використанню цифрових інструментів, потенційні працівники мають легкий доступ до інформації про вакансії та можливості професійного розвитку. Це сприяє більш ефективному пошуку роботи та підвищенню мобільності робочої сили.

Аналогічно до Великобританії в таких країнах, як Італія, Польща та Швеція держава відшкодовує до 80% витрат роботодавців щодо працевлаштування молоді віком 16-18 років, яка не має середньої освіти.

Також у Польщі звільняються від сплати низки податків упродовж року випускники, які відкрили власний бізнес [24, с. 59]. Канада реалізує комплекс заходів, спрямованих на підвищення якості та мобільності робочої сили, стимулювання підприємництва та забезпечення гнучкості системи освіти. Завдяки поєднанню державної підтримки, розвитку приватного сектору та децентралізації управління освітою, Канада досягає високих результатів у сфері зайнятості та економічного розвитку. Держава заохочує підприємництво фінансовими інструментами та податковими пільгами, одночасно скорочуючи соціальну підтримку безробітних. У сфері освіти реалізуються програми професійного навчання на короткостроковий період, які в переважній більшості формуються та фінансуються на рівні провінцій. Політика регулювання ринку праці Канади орієнтована на якість і мобільність робочої сили у межах країни та забезпечення високої продуктивності праці [41].

Консервативна – континентально-європейська – модель регулювання ринку праці визначає державу як гаранта соціального забезпечення громадян (Австрія, Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Франція, Швейцарія). Фінансування соціальної сфери здійснюються за допомогою різних страхових фондів, а його розмір залежить від рівня заробітної плати та стажу роботи.

Ця модель характеризується високим рівнем захищеності працівника. Зокрема Німеччина досягла значного зниження рівня безробіття завдяки впровадженню програм навчання на робочому місці, програм скороченого робочого часу та субсидування компаній, які зберегли робочі місця під час економічних спадів.

Так у Німеччині державою було впроваджено заходи щодо збереження робочих місць через надання пільг підприємствам, що не здійснюють численні звільнення працівників, регулярно створюють нові робочі місця та залучають молодь до трудової діяльності. Зокрема, за працевлаштування некваліфікованого працівника роботодавцю виплачується разова дотація, також держава забезпечує покриття витрат (до 80%), що пов'язані з виплатою заробітної плати цій категорії працівників та здобуттям ними професійної

освіти. За надання робочого місця молодій особі віком до 30 років підприємству може бути надано податкові пільги. Професійна підготовка молодих працівників на робочому місці з гарантією подальшого працевлаштування є дієвим підходом регулювання молодіжного ринку праці в Німеччині [24, с. 60].

Німеччина приділяє особливу увагу підготовці молоді до професійного життя. Одним із інноваційних підходів є так звана «модель трудового року». Після закінчення школи випускники мають унікальну можливість взяти участь у соціальних проектах, організованих державними або благодійними організаціями. Протягом року молоді люди можуть спробувати себе в різних сферах діяльності, таких як культура, екологія, освіта. Це дозволяє їм не лише ознайомитися з потенційними професіями, але й отримати практичні навички та розвинути загальні компетенції, необхідні для будь-якої роботи. При цьому, учасники таких програм отримують символічну оплату, а іноді й додаткові пільги, такі як безкоштовне житло та харчування. Таким чином, у Німеччині молода особа, що має наявний трудовий потенціал, має достатні можливості щодо отримання обраної професії та успішного працевлаштування.

У Франції роботодавці мають стимули до працевлаштування молоді без кваліфікації чи спеціальності – протягом одного року держава покладає на себе страхові виплати на випадок безробіття та непрацевдатності таких молодих людей. Такі пільги сприяють зниженню витрат роботодавців на робочу силу на 20–25%. Також дієвим інструментом є програма, за якою безробітні особи віком до 35 років можуть замість соціальної допомоги отримати стартовий капітал для відкриття власного бізнесу [48].

Подібний механізм функціонує й в Іспанії: роботодавці, які забезпечують навчання молодих людей і працевлаштовують їх, сплачують внески щодо соціального страхування за зменшеними тарифами [24, с. 60].

Таким чином, консервативна – континентально-європейська – модель державного регулювання ринку праці визначає державу як гаранта соціального забезпечення громадян.

Останніми роками варто говорити про загальноєвропейський підхід до здійснення політики сприяння зайнятості молоді, що реалізується в ЄС.

У грудні 2012 р. Єврокомісія представила концепцію Гарантії молоді (Youth Guarantee programme). І через 5 місяців Європейська Рада прийняла Рекомендацію Ради від 22 квітня 2013 р. про створення Гарантії для молоді, згідно з якою з початку 2014 р. країни-члени ЄС були зобов'язані впроваджувати Гарантію.

30 жовтня 2020 року на рівні ЄС було прийнято Рекомендацію щодо посилення молодіжних гарантій, яка замінила зазначену вище Рекомендацію. На сьогодні молодіжні гарантії (МГ) (The Youth Guarantee (YG)) – це зобов'язання всіх держав-членів ЄС забезпечити, щоб усі молоді люди віком до 30 років отримали якісну пропозицію щодо працевлаштування, продовження освіти, учнівства або стажування протягом чотирьох місяців після того, як вони стали безробітними або припинили навчання [50].

Якщо особа належить до вікової групи 15-29 років і є представником т. зв. групи NEET (*Not in Education, Employment or Training*), тобто не навчається щодо здобуття ані загальної, ані професійної освіти та не працює, то може скористатися підтримкою, що пропонується в рамках Гарантії для молоді. Районні відділи праці зобов'язані надати пропозицію протягом 4 місяців після завершення навчання або втрати роботи. Окрім районних відділів праці, Гарантію молоді можуть впроваджувати й інші організації в державах. Так у Польщі Гарантію молоді додатково впроваджують такі організації:

- Добровольчий (волонтерський) трудовий корпус;
- Банк національної економіки (Bank Gospodarstwa Krajowego);
- партнери ринку праці, які реалізують проекти, співфінансовані ЄС [43].

Японська модель державного регулювання ринку праці протягом тривалого часу була відома дотриманням принципу «довічного найму», коли національний ринок праці був достатньо статичним, а розмір заробітної плати мав пряму залежність від досвіду роботи. В межах системи «довічного найму» кожного року великі корпорації здійснювали відбір потенційних працівників

із числа майбутніх випускників закладів освіти, які у разі успішного проходження випробувального терміну тривалістю пів року отримували статус офіційних працівників компанії. Молодим фахівцям забезпечували гідну оплату праці залежно від стажу роботи та безперервного навчання [24, с. 61]. Широко розповсюдженим є навчання на підприємствах для підвищення кваліфікації працівників.

Японська модель ринку праці завжди була тісно пов'язана з японською культурою, що характеризується такими цінностями, як колективізм, лояльність і повага до старших. Саме такі цінності сприяли успішному функціонуванню системи «довічного найму».

Заслуговує на увагу японська система професійної орієнтації молоді – розроблена наукова методика успішно використовується державою протягом кількох десятиліть. Кожного року учні 7–9 класів мають можливість спробувати себе в окремих із переліку 16 фіксованих галузей праці. Результати професійних здобутків фіксуються у F-тесті, а в подальшому обробляються та систематизуються. Таким чином, про кожного учня є інформація щодо його професійних нахилів, вмінь і здібностей, яку після закінчення закладу загальної середньої освіти він може використати й на основі результатів цього тестування зробити вибір професійного спрямування [19].

Однак протягом останніх десятиліть ця система зазнала значних змін. Зростання конкуренції на світових ринках, старіння населення та інші чинники призвели до того, що все більше японських компаній відходять від традиційної системи найму. Хоча японська модель базується на сильному корпоративізмі, держава також відіграє важливу роль у регулюванні ринку праці – встановлено мінімальну заробітну плату, забезпечується соціальний захист працівників та сприяння розвитку людських ресурсів.

Таким чином, японська модель державного регулювання ринку праці є унікальною, підтримуючи високий рівень зайнятості, соціальну стабільність та лояльність працівників. Однак, зміни в глобальному економічному середовищі вимагають від Японії адаптації своєї моделі до нових умов.

Аналіз моделей державного регулювання зайнятості та ринку праці в провідних країнах світу демонструє, що їхні підходи значною мірою залежать від історичних, політичних та соціально-економічних особливостей кожної країни. Незважаючи на різноманітність моделей молодіжної політики зайнятості, всі вони об'єднані загальною метою – підвищення рівня економічної активності молоді, а також зростання її конкурентоспроможності та мобільності на ринку праці. Досвід розвинених країн свідчить про активну роль держави та міжнародних організацій у регулюванні ринку праці.

Основними напрямками в політиці сприяння зайнятості молодих людей є наступні:

заходи щодо сприяння працевлаштуванню тих, хто не має практичної професійної підготовки: держави стимулюють роботодавців до прийому на роботу молоді шляхом надання їм спеціальних гарантій, субсидій, податкових пільг і підтримують розвиток малого та середнього бізнесу;

заходи щодо підвищення підприємницької активності – пільгове оподаткування діяльності або повне звільнення від податкових платежів на певний час, а також консультаційна та юридична підтримка процесу започаткування власної справи. При цьому увагу зосереджено безпосередньо на молодих підприємцях, які мають потенціал до навчання, творчої та інноваційної активності;

заходи щодо професійної підготовки та перепідготовки, тобто спрямовані на підвищення рівня освіти та кваліфікації кадрів, оскільки економічні витрати, пов'язані з наданням цих послуг, значно поступаються витратам на виплату допомоги на випадок безробіття.

Важливою складовою загальної системи державного (та наддержавного у випадку ЄС) регулювання зайнятості населення є сформованість комплексного підходу до прогнозування потреб ринку праці з акцентуванням уваги саме на молодіжному сегменті. У розвинутих країнах до прогнозування ринку праці залучено різноманітні структури: урядові, академічні, структури соціального партнерства або організації роботодавців. При цьому

актуальними є як і широкомасштабний аналіз потреб ринку праці на національному рівні, так і аналіз за кваліфікаціями на регіональному й місцевому рівнях, а також на рівні підприємств.

При адаптації зарубіжного досвіду до українських реалій необхідно враховувати низку факторів, таких як рівень економічного розвитку країни, культурні традиції, ментальність населення. Новітні заходи повинні бути адаптовані до специфіки українського суспільства та державних можливостей. Хоча українська політика зайнятості розвивається, вона все ще відстає від світових стандартів. Розвинені країни вже давно використовують більш активні та ефективні інструменти державного регулювання ринку праці молоді. Тому при розробці та впровадженні молодіжної політики в Україні варто активно використовувати накопичений світовий досвід.

Висновки до розділу 1

У межах дослідження теоретичних основ регулювання зайнятості населення в системі державної соціально-економічної політики проаналізовано процес виокремлення ринку праці як специфічного механізму розподілу та перерозподілу праці в ринковій економіці, здійснено порівняння концептуальних підходів (класичиний, неокласичний, кейнсіанський, марксистський, монетаристський, інституціоналістський) щодо визначення змісту категорії «ринок праці». Визначено суб'єктів та рівні регулювання ринку праці; детально розглянуто класифікацію заходів регулювання зайнятості населення. Зроблено висновок, що політика зайнятості на державному рівні має носити комплексний характер; при цьому для підвищення ефективності регулювання доцільним є зосередження уваги на окремих соціальних групах з метою пошуку найбільш дієвих інструментів впливу в умовах, що склалися; визначено, що в Україні доцільним є зосередитися на засадах регулювання зайнятості молоді.

Дослідження концептуальних засад регулювання зайнятості молоді базується на здійсненому аналізі підходів до визначення категорії «молодь»;

зроблено висновок, що основна частина молодих людей є економічно активними. Акцентовано увагу на специфічних особливостях молоді як соціально-демографічної групи на ринку праці, що, з одного боку, роблять її вразливою, а з іншого – відкривають широкі перспективи для розвитку.

Проаналізовано нормативно-правові акти регулювання зайнятості молоді в Україні, обґрунтовано, що наявними є передумови наближення до європейських стандартів щодо формування сучасного ефективного ринку праці для молоді в Україні. Наголошено, що забезпечення зайнятості молоді відбувається в рамках формування, розвитку, реалізації та відтворення людського капіталу.

Вивчено підходи до визначення поняття «працевлаштування молоді», виокремлено та проаналізовано чинники, що впливають на процес працевлаштування молоді (зовнішні, особистісні). Приділено увагу вивченню складових суб'єктно-об'єктних відносин процесу працевлаштування молоді в молодіжному сегменті ринку праці. Представлено етапізацію процесу працевлаштування молоді.

Аргументовано важливість пошуку інструментів виваженого державного регулювання працевлаштування молоді на кожному з рівнів ринку праці та формування відповідного інституційно-організаційного забезпечення.

В межах узагальнення зарубіжного досвіду регулювання зайнятості молоді як складової державного регулювання ринку праці приділено увагу вивченню п'яти основних моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американській, соціал-демократичній (скандинавській), ліберальній (англосаксонській), консервативній (континентально-європейській), японській; також охарактеризовано загальноєвропейський підхід до здійснення політики сприяння зайнятості молоді, що реалізується в ЄС. Зроблено висновок, що підходи щодо державного регулювання зайнятості та ринку праці значною мірою залежать від історичних, політичних та соціально-економічних особливостей кожної країни; відзначено активну роль держави та

міжнародних організацій у регулюванні ринку праці. Виділено основні напрями державної політики сприяння зайнятості молодих людей – заходи щодо сприяння працевлаштуванню тих, хто не має практичної професійної підготовки; заходи щодо підвищення підприємницької активності; заходи щодо професійної підготовки та перепідготовки. Підкреслено, що важливою складовою загальної системи державного та наддержавного регулювання зайнятості населення є сформованість комплексного підходу до прогнозування потреб ринку праці – на різних рівнях управління – з акцентуванням уваги саме на молодіжному сегменті.

РОЗДІЛ 2 СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1. Аналіз стану зайнятості в Україні

Питання регулювання зайнятості населення потребує комплексного підходу, який включає в себе не лише економічні, а й соціальні аспекти. Детальний аналіз статистичних показників щодо стану зайнятості на ринку праці дозволить виявити не лише кількісні, а й якісні зміни в структурі зайнятості, попиту та пропозиції людських ресурсів, оплати праці тощо. Це, в свою чергу, сприятиме пошуку більш ефективних складових соціально-економічної політики в контексті розвитку країни.

Динаміку основних абсолютних показників ринку праці України у 2010-2021 рр. наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка абсолютних показників ринку праці України, 2010-2021 рр. [9]

Рік	Населення (наявне)	Робоча сила (економічно активне населення)	Зайняті	Безробітні
2010	45 778,5	20 894,1	19 180,2	1 713,9
2011	45 633,6	20 893,0	19 231,1	1 661,9
2012	45 553,0	20 851,2	19 261,4	1 589,8
2013	45 426,2	20 824,6	19 314,2	1 510,4
2014	42 929,3	19 920,9	18 073,3	1 847,6
2015	42 760,5	18 097,9	16 443,2	1 654,7
2016	42 584,5	17 955,1	16 276,9	1 678,2
2017	42 386,4	17 854,4	16 156,4	1 698,0
2018	42 153,2	17 939,5	16 360,9	1 578,6
2019	41 902,4	18 066,0	16 578,3	1 487,7
2020	41 588,4	17 589,5	15 915,3	1 674,2
2021	41 167,3	17 321,6	15 610,0	1 711,6

Показники таблиці 2.1 свідчать, що протягом 2010–2021 років в Україні спостерігалось зменшення всіх наведених показників, зокрема найбільшою

мірою зменшилась чисельність зайнятого населення (на 18,6%) та робочої сили (на 17,1%) на фоні скорочення загальної чисельності населення (на 4,6 млн. осіб або 10,1%).

(Варто зазначити, що дані державної офіційної статистики після 2021 р. відсутні, тому подальший аналіз передбачатиме переважно дослідження періоду 2010-2021 рр.).

Загальну пропозицію на ринку праці методологічно найбільш достовірно відображає категорія робочої сили – економічно активного населення – як частини всього населення країни обох статей віком від 15 до 70 років, яке упродовж звітного періоду здійснювали економічну діяльність або шукали роботу і були готові приступити до неї найближчим часом. Чисельність робочої сили України складала 17,32 млн. осіб у 2021 р., зменшившись на 3,57 млн. осіб з 2010 р. – тоді цей показник дорівнював 20,89 млн. осіб (рис. 2.1). При цьому частка робочої сили у загальній чисельності населення вікової групи 15-70 років зменшилась за цей період в цілому на 1,8% – з 63,6% до 61,8%.

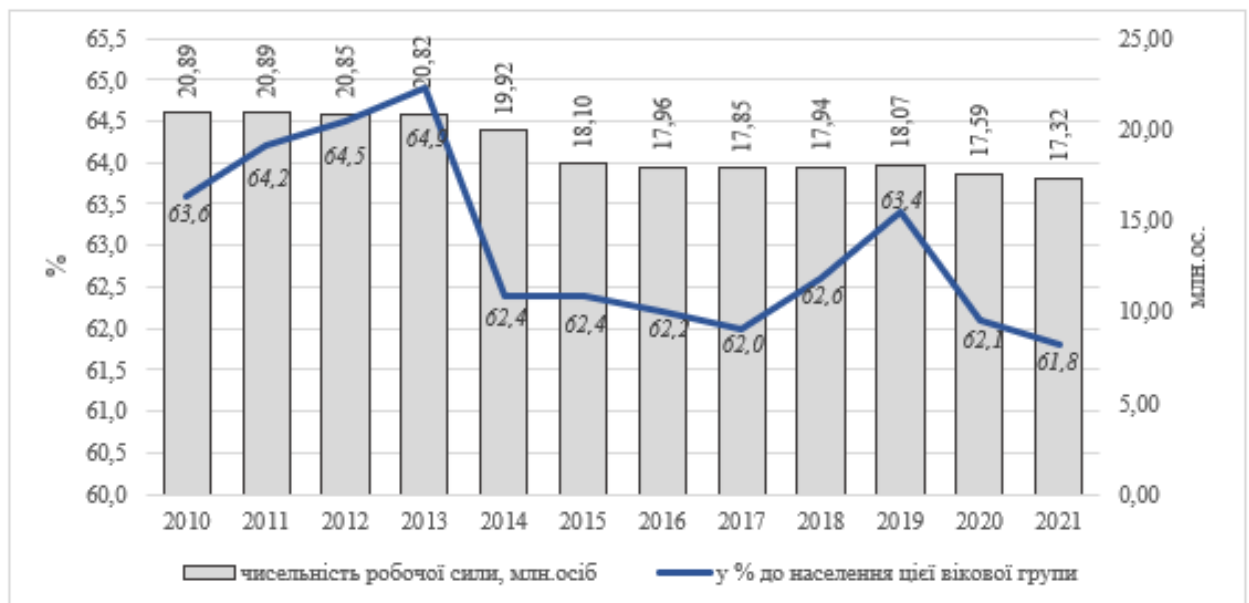


Рис. 2.1. Динаміка чисельності робочої сили віком 15-70 років та частки до населення відповідної вікової групи в Україні, 2010-2021 рр. [9]

Не зважаючи на певні коливання даного показника – поступове зростання у 2010-2013 р., падіння у 2014 р., зростання до 2019 р. та падіння у 2020-2021 рр., можна стверджувати, що показник економічної активності населення України протягом 2010-2021 рр. дорівнював 63%.

Середній рівень зайнятості населення (віком 15-70 років) протягом зазначеного періоду дорівнював 57,5%. При цьому протягом 2010-2021 рр. відбулось зменшення чисельності зайнятого населення на 3,57 млн. осіб або на 18,6%; рівень зайнятості знизився з 58,4% до 55,7% (рис. 2.2).

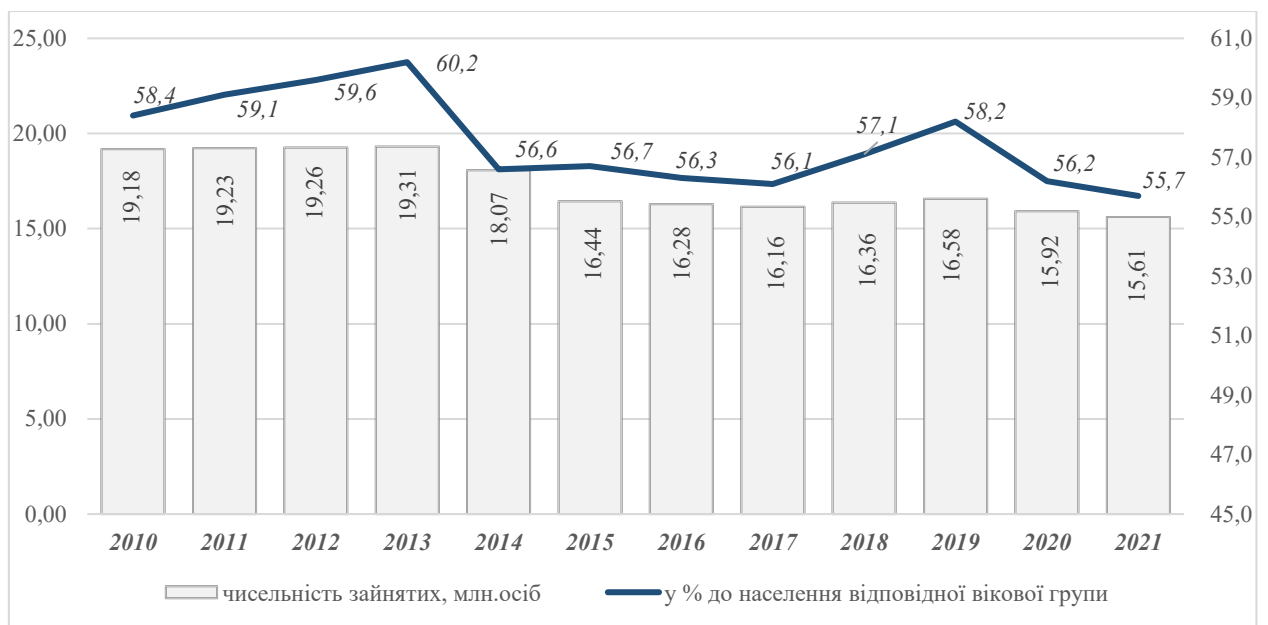


Рис. 2.2. Динаміка чисельності зайнятого населення віком 15-70 років та частки до населення відповідної вікової групи в Україні, 2010-2021 рр. [9]

Щодо структури зайнятості населення, хоча серед зайнятих в Україні переважають чоловіки (рис. 2.3) – їх частка протягом останніх років завжди перевищувала 50%, – ця перевага не перевищує кількох відсотків, що в цілому свідчить про збалансованість і рівність умов щодо трудової діяльності. Про це свідчать також дані щодо структури безробітного населення – співвідношення безробітних чоловіків і жінок у 2021 р. дорівнювало відповідно 51,6% та 48,4%, у 2017 р. – 60,1% та 39,9% [9].

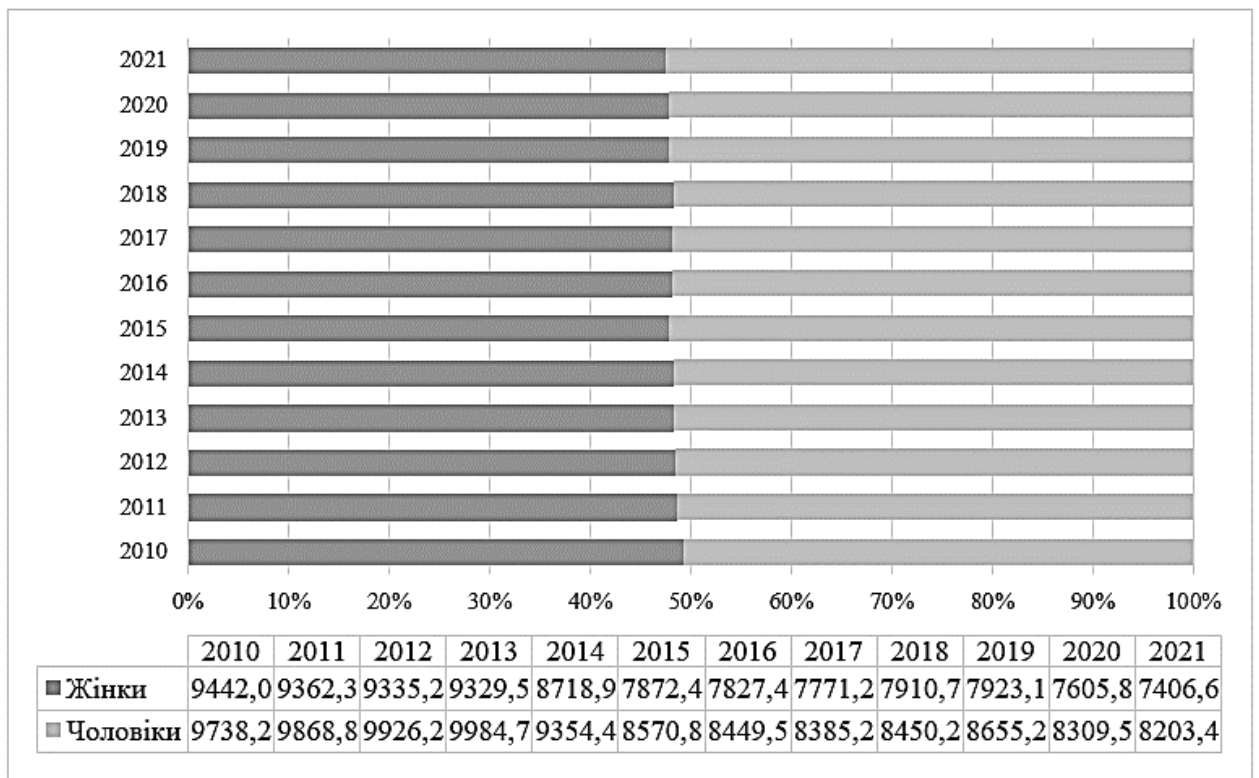


Рис. 2.3. Динаміка структури зайнятого населення віком 15-70 років в Україні, 2010-2021 рр. [9]

При цьому в структурі за статусом зайнятості найбільш чисельною групою є працюючі за наймом (близько 83,7%); на роботодавців припадає 1,4%, самозайнятих – 14,7%; частка безкоштовно працюючих членів сім'ї не перевищує 0,2% (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Структура зайнятого населення України за статусом зайнятості, 2019-2021 рр. [9]

Рік	2019	2020	2021
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	16578,3	15915,3	15610,0
<i>у тому числі за статусами зайнятості</i>			
працюючі за <u>наймом</u>	83,68	83,60	83,70
роботодавці	1,34	1,40	1,40
<u>самозайняті</u>	14,74	14,80	14,70
безкоштовно працюючі члени сім'ї	0,24	0,20	0,20

Варто відзначити, що протягом останніх років зменшується чисельність неформально зайнятого населення в Україні (рис. 2.4): загальна чисельність неформально зайнятого населення з 2017 р. до 2021 р. зменшилась на 677,2 тис. осіб або на 18,3%. При цьому скорочення відбулось переважно за рахунок зменшення чисельності осіб, неформально зайнятих за наймом – з 1819,3 тис. осіб у 2017 р. до 1303,2 тис. осіб у 2021 р. (на 516,1 тис. осіб або на 28,4%) Щодо тих, хто був неформально зайнятий не за наймом, протягом зазначеного періоду їх чисельність скоротилась на 161,1 тис. осіб або на 8,6%.

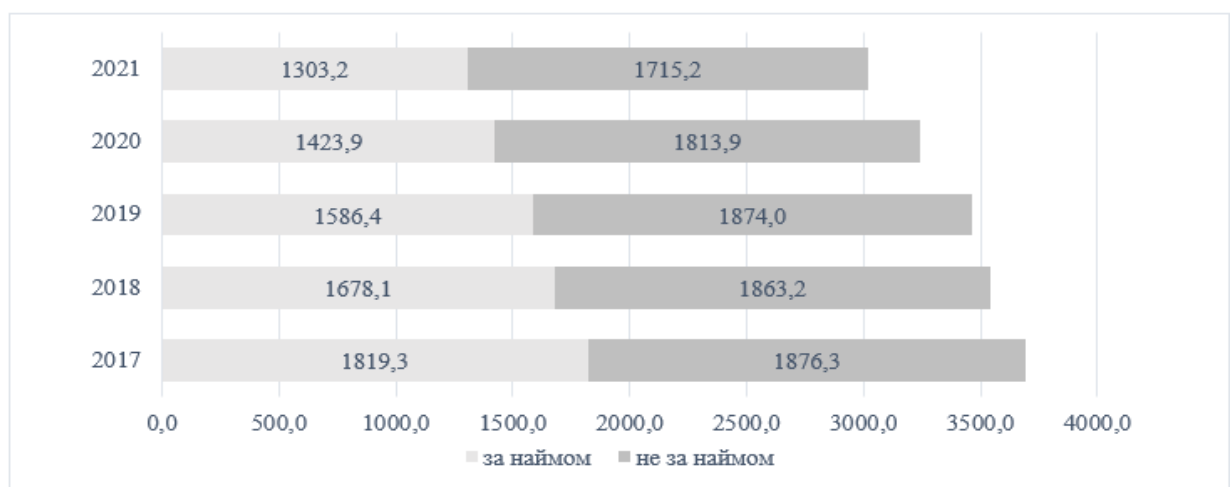


Рис. 2.4. Динаміка чисельності неформально зайнятого населення 15-70 років в Україні, 2017-2021 рр., тис. осіб [9]

Відповідно до результатів аналізу зайнятості населення України за видами економічної діяльності у 2012-2021 роках, які представлено у табл. 2.3, найбільша чисельність працівників задіяна: у сфері оптової та роздрібною торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (23,8% зайнятих у 2021 р., 21,6% у 2012 р.); сільському, лісовому та рибному господарствах (17,2% зайнятих й у 2021 р., й у 2012 р.); промисловості (14,8% зайнятих у 2021 р., 16,8% у 2012 р.).

В цілому, за підсумками 2021 р. порівняно з 2012 р. відбулось скорочення чисельності зайнятих за всіма видами економічної діяльності, що свідчить про складні умови функціонування економіки країни.

Таблиця 2.3

Зайняте населення за видами економічної діяльності в Україні, 2012 р.,
2017 р., 2021 р., тис. осіб, % [на основі даних 9]

	2012 р.		2017 р.		2021 р.	
	19261,4	100%	16156,4	100%	15610,0	100%
Усього зайнято, тис. осіб / %						
з них:						
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	17,2%	2860,7	17,7%	2692,7	17,2%
Промисловість	3236,7	16,8%	2440,6	15,1%	2313,2	14,8%
Будівництво	836,4	4,3%	644,3	4,0%	690,8	4,4%
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	21,6%	3525,8	21,8%	3604,7	23,1%
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	6,0%	991,6	6,1%	961,0	6,2%
Тимчасове розмішування й організація харчування	326,7	1,7%	276,3	1,7%	285,2	1,8%
Інформація та телекомунікації	297,9	1,5%	274,1	1,7%	289,0	1,9%
Фінансова та страхова діяльність	315,8	1,6%	215,9	1,3%	210,6	1,3%
Операції з нерухомим майном	322,2	1,7%	252,3	1,6%	248,2	1,6%
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	2,6%	415,8	2,6%	422,2	2,7%
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	1,8%	297,9	1,8%	317,9	2,0%
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6	5,2%	979,7	6,1%	873,9	5,6%
Освіта	1633,2	8,5%	1423,4	8,8%	1244,0	8,0%
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	6,1%	1013,6	6,3%	913,4	5,9%
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	1,2%	199,8	1,2%	178,7	1,1%
Інші види економічної діяльності	414,3	2,2%	344,6	2,1%	364,5	2,3%

Найбільше зайнятих на ринку праці у 2021 р. було серед професіоналів (18,0%), представників найпростіших професій (17,5%), працівників сфери торгівлі та послуг (16,5%), кваліфікованих робітників з інструментом (12,3%), фахівців (11,8%) (див. Додаток Б). За 12 років збільшилась зайнятість лише за

двома професійними групами – професіонали на 6,5% та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – на 10,3%. При цьому найбільше скоротилася чисельність зайнятих серед працівників найпростіших професій (на 40,7%), технічних службовців (на 24%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (на 22,5%) [9].

Важливою складовою ринку праці, яка прямим чином впливає на зайнятість населення та дозволяє оцінити рівень добробуту громадян, продуктивність економіки, а також соціальні наслідки змін у політиці доходів, є рівень оплати праці. Динаміку середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2023 роках в Україні наведено у додатку В. протягом аналізованого періоду спостерігалось поступове зростання середньої заробітної плати, особливо у 2018 р., коли темпи зростання склали 24,7%. У 2020 р. темпи зростання вповільнилися до 10,4%, що можна пояснити впливом пандемії COVID-19, яка спричинила кризу в багатьох секторах економіки. Однак у 2021 р. зростання середньої заробітної плати знову збільшилося, що пояснюється адаптацією ринку праці до нових умов, підвищенням соціальних стандартів та збільшенням державних витрат на підтримку населення, а також інфляційними факторами.

Також наведені дані свідчать, що рівень оплати праці прямо корелює зі сферами зайнятості населення, проте в сучасних умовах в Україні не виконує стимулюючої функції за важливими для країни видами економічної діяльності.

Таким чином, в Україні протягом останніх 12 років на ринку праці сформувались тенденції, що є відображенням загальних трендів розвитку країни. Ситуація є складною, оскільки відбувається скорочення чисельності зайнятих на фоні зменшення загальної чисельності населення країни. За таких умов важливо оцінити, яким чином визначені тренди проявляються стосовно молоді в сфері соціально-трудоких відносин.

2.2. Дослідження передумов і перспектив зайнятості молоді в сучасних умовах

При дослідженні ситуації щодо зайнятості молодих осіб в Україні, перш за все, необхідно зазначити, що в структурі населення частка молодих людей віком 15-34 років дорівнює 23,7% [25, с. 41].

Проблеми зайнятості молоді є відображенням наявних тенденцій, що характеризують стан ринку праці та трудоворесурсне забезпечення країни. Їх вирішення сприятиме розвитку потенціалу державного економічного розвитку, й отже є важливою методологічною задачею.

В Україні протягом останніх років на фоні зменшення загальної чисельності населення зменшується й чисельність молоді, що залучена до ринку праці – робочої сили. З даних, наведених у табл. 2.4, видно, що загальна чисельність економічно активної молоді віком 15-34 роки в період з 2017 р. до 2021 р. зменшилась на 983,8 тис. осіб або на 15,3%. При цьому найбільше скорочення відбулось у групі 25-29 років – на 469 тис. осіб або на 20,3%.

Таблиця 2.4

Чисельність робочої сили України за віковими групами,
2017-2021 рр., тис. осіб [9]

	2017	2018	2019	2020	2021
Усе населення віком 15-70 років, в т.ч.	17854,40	17939,50	18155,70	17669,80	17405,00
15-24 роки	1384,90	1302,20	1365,90	1182,90	1128,90
25-29 років	2308,00	2235,50	2123,10	1989,40	1839,00
30-34 роки	2718,70	2754,70	2661,20	2557,40	2459,90
35-39 років	2451,10	2504,10	2616,20	2636,80	2664,20
40-49 років	4570,60	4666,90	4696,00	4669,50	4723,30
50-59 років	3759,90	3832,80	3919,40	3881,80	3851,50
60-70 років	661,20	643,30	684,20	671,70	654,80
71 рік і старше	-	-	89,70	80,30	83,40

Щодо структури робочої сили, протягом 2017-2021 рр. частка молоді зменшилась з 35,9% до 31,2% (рис. 2.5), що відображає демографічні зміни внаслідок природного руху населення, що має місце в країні.

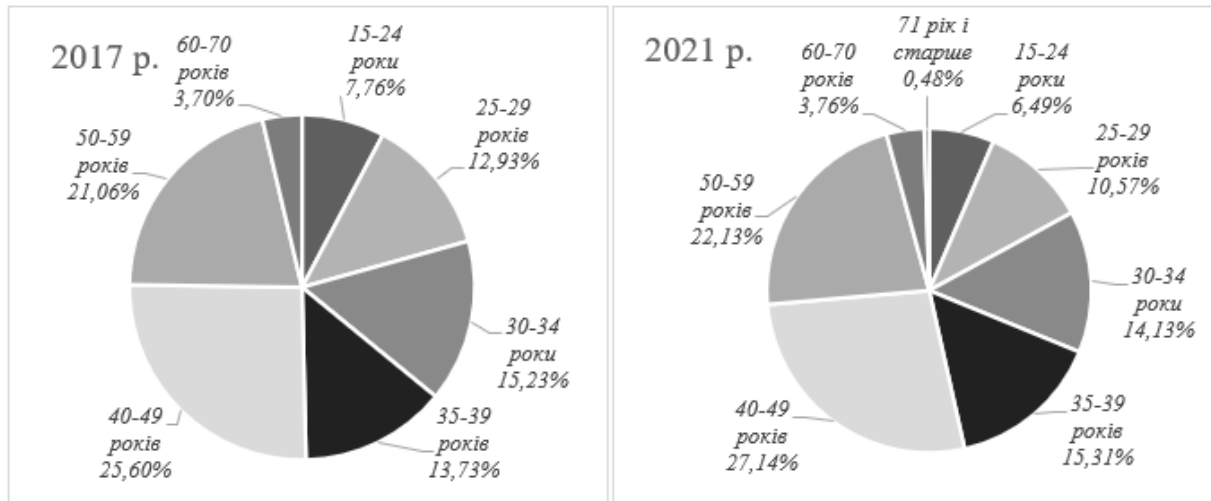


Рис. 2.5. Структура робочої сили України за віковими групами, 2017 та 2021 рр., % [9]

Важливо зазначити, що окрім абсолютного зменшення чисельності економічно активних молодих людей, знижується й рівень їх залученості до ринку праці (табл. 2.5): протягом 2017-2021 рр. в групі 15-24 роки рівень активності молоді знизився на 3,8%; в групі 25-29 років – на 0,9%, в групі 30-34 роки – на 1,9%.

Таблиця 2.5

Рівень економічної активності населення України за віковими групами, 2017-2021 рр., % до всього населення відповідного віку [9]

	2017	2018	2019	2020	2021
Усе населення віком 15-70 років, в т.ч.	62,00	62,60	56,30	55,10	54,60
15-24 роки	34,40	33,70	36,20	31,90	30,60
25-29 років	78,60	79,60	80,00	79,00	77,70
30-34 роки	82,70	83,30	82,00	81,10	80,80
35-39 років	84,70	84,70	85,80	84,00	83,90
40-49 років	84,70	86,00	86,00	84,80	85,20
50-59 років	68,40	70,70	73,80	74,60	75,40
60-70 років	13,90	13,20	13,70	13,20	12,80
71 рік і старше	-	-	2,40	2,10	2,20

Зниження рівня економічної активності підтверджують також показники структури економічно неактивного населення за віковими групами.

Зокрема важливим індикатором щодо економічної активності молодих людей на ринку праці України є підвищення протягом 2017-2021 рр. рівня незалученості до складу робочої сили за віком, який за цей період в групі 15-24 роки збільшився з 65,6% до 69,4%, в групі 25-29 років – з 21,4% до 22,3%, в групі 30-34 роки – з 17,3% до 19,2% (рис. 2.6).

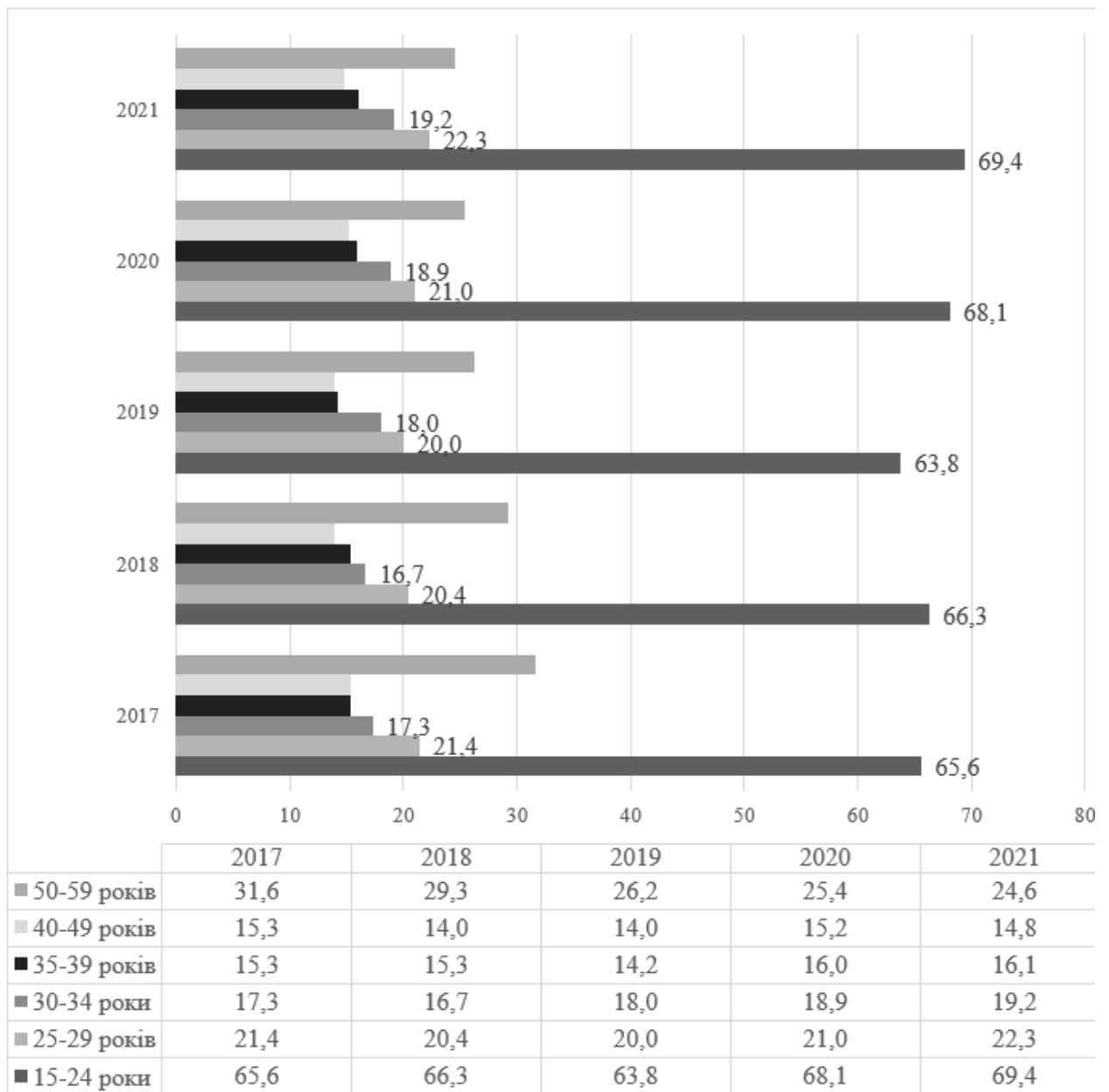


Рис. 2.6. Рівень незалученості до складу робочої сили населення України за віковими групами, 2017-2021 рр., % [9]

Однак позитивним є факт, що зі зменшенням абсолютних значень кількості молодих осіб, які не входять до складу робочої сили, їх частка у структурі економічно неактивного населення протягом 2017-2021 рр. також зменшилась з 35,1% до 25,4%, про що свідчать результати аналізу даних, наведених на рис. 2.7.

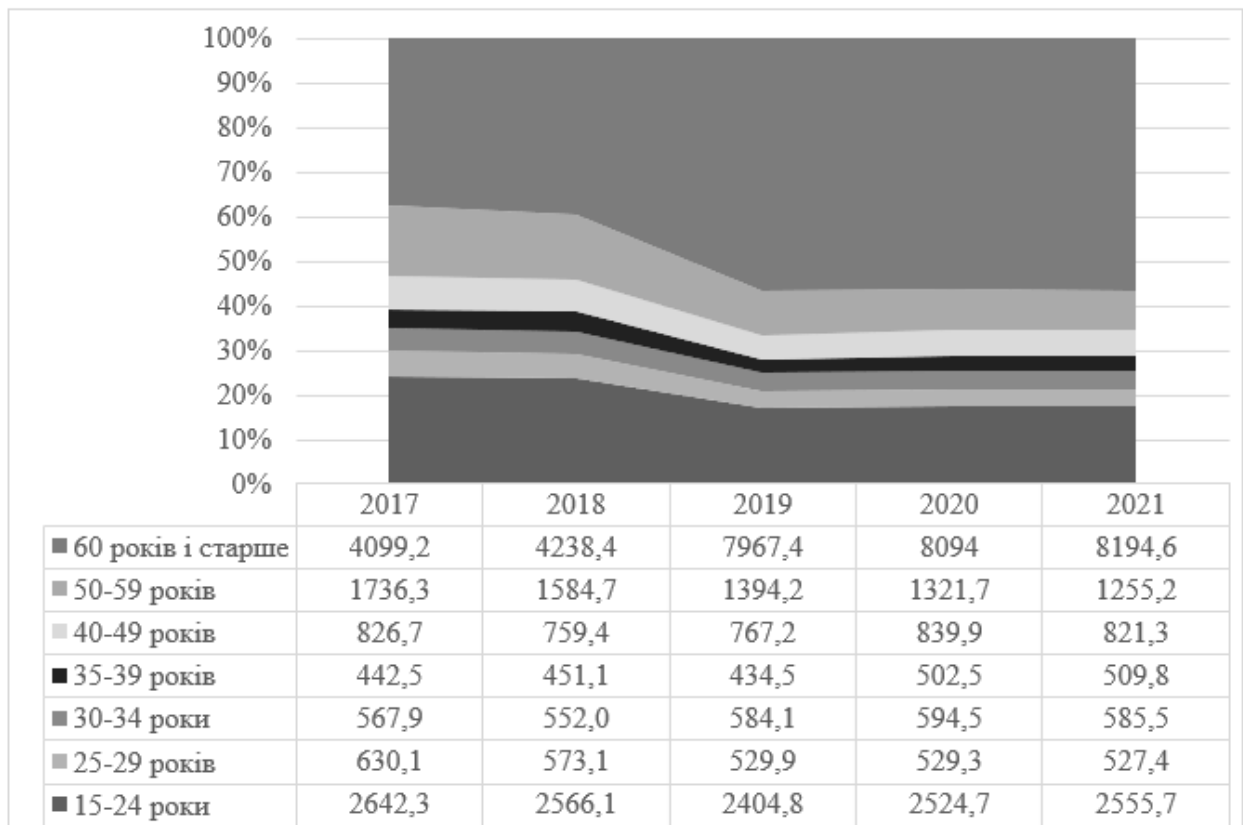


Рис. 2.7. Структура незалученості до складу робочої сили населення України за віковими групами, 2017-2021 рр., % [9]

Щодо чисельності зайнятих молодих людей в Україні, протягом 2017-2021 рр. вона знизилася на 790,2 тис. осіб або на 14,1%, в тому числі за всіма віковими групами: у групі 15-24 роки та групі 25-29 років відбулось зменшення на 18,6% (відповідно на 209,2 тис. осіб та 381,8 тис. осіб), в групі 30-34 роки – на 8,1% (на 199,2 тис. осіб), що наведено у табл. 2.6. Варто зауважити, що водночас за цей період підвищилася кількість зайнятих у вікових групах 35-39 років (на 6%), 40-49 років (на 2,1%), 50-59 років (на 0,9%).

Таблиця 2.6

Зайнятість населення за віковими групами в Україні, 2017-2021 рр. [9]

	2017		2018		2019		2020		2021	
	тис. осіб	у % до населення відповідного віку	тис. осіб	у % до населення відповідного віку	тис. осіб	у % до населення відповідного віку	тис. осіб	у % до населення відповідного віку	тис. осіб	у % до населення відповідного віку
Усе населення у віці 15-70 років	16156,4	56,1	16360,9	57,1	16668,0	51,7	15995,6	49,9	15693,4	49,3
у тому числі за віковими групами										
15-24 роки	1122,9	27,9	27,9	1068,5	1155,4	30,6	955,0	25,8	913,7	24,8
25-29 років	2048,2	69,7	71,7	2016,9	1944,6	73,3	1816,4	72,1	1666,4	70,4
30-34 роки	2451,5	74,6	75,8	2510,1	2466,5	76,0	2348,2	74,5	2252,3	74,0
35-39 років	2244,6	77,6	77,1	2266,7	2419,7	79,3	2364,9	75,3	2380,3	75,0
40-49 років	4172,6	77,3	79,7	4307,2	4302,2	78,7	4226,6	76,7	4258,4	76,8
50-59 років	3456,1	62,9	65,3	3549,2	3606,5	67,9	3533,4	67,9	3486,2	68,3
60-70 років	660,5	13,9	13,6	642,3	683,4	13,7	670,8	13,2	652,7	12,8
71 рік і старше					89,7	2,4	80,3	2,1	83,4	2,2

При цьому рівень зайнятості молоді в Україні в цілому знизився на 1% за 2017-2021 рр., однак є відмінності за віковими групами: відбулось зниження рівня зайнятості у групі 15-24 роки на 3,1%, у групі 30-34 роки – на 0,6%, а у групі 25-29 років рівень зайнятості підвищився на 0,7%.

У таблиці 2.7 наведено динаміку показників зайнятості молоді за статтю протягом 2017–2021 років.

У віковій групі 15–24 роки чисельність зайнятих жінок зменшилася з 487,7 тис. осіб у 2017 р. до 400,5 тис. осіб у 2021 р., а рівень зайнятості знизився з 24,9% до 22,4%. Аналогічна тенденція спостерігалася і серед чоловіків: чисельність зайнятих скоротилася з 635,2 тис. осіб у 2017 р. до 513,2 тис. осіб у 2021 р. рівень зайнятості зменшився з 30,7% до 27,1%.

У віковій групі 25–29 років показники зайнятості є дещо вищими. Чисельність зайнятих жінок зменшилася з 863,4 тис. осіб у 2017 р. до 687,7 тис. осіб у 2021 р. рівень зайнятості знизився з 60,1% до 59,8%. Чоловіки цієї вікової групи демонструють вищий рівень зайнятості: з 78,9% у 2017 р. до 80,5% у 2021 р., хоча абсолютна чисельність зайнятих знизилася.

Зайнятість населення України за статтю та віковими групами,
2017-2021 роки (за методологією МОП) [9]

Стать та вікова група	Роки									
	2017		2018		2019		2020		2021	
Жінки	<i>тис. осіб</i>	<i>у %</i>	<i>тис. осіб</i>	<i>у %</i>	<i>тис. осіб</i>	<i>у %</i>	<i>тис. осіб</i>	<i>у %</i>	<i>тис. осіб</i>	<i>у %</i>
15-24	487,7	24,9	454,8	24,2	491,2	26,8	408,3	22,8	400,5	22,4
25-29	863,4	60,1	883,5	64,2	805,2	62,1	760,3	61,7	687,7	59,8
30-34	1089,9	67,3	1122,1	68,9	1081,5	67,6	1010,2	65,0	958,4	63,9
Чоловіки										
15-24	635,2	30,7	613,7	30,9	664,2	34,3	546,7	28,6	513,2	27,1
25-29	1184,8	78,9	1133,4	79,1	1139,4	84,1	1056,1	82,1	978,7	80,5
30-34	1361,6	81,7	1388,0	82,7	1385,0	84,1	1338,0	83,7	1293,9	83,7

Найвищі показники зайнятості характерні для вікової групи 30–34 роки. У цій категорії жінки демонструють стабільно високий рівень зайнятості (з 67,3% у 2017 р. до 63,9% у 2021 р.), а чоловіки демонструють найвищий рівень зайнятості серед усіх категорій, який досяг 83,7% у 2021 р.

Щодо періоду з 2022 р., Міжнародна організація праці (МОП) припинила ведення офіційної статистики щодо ринку праці України через повномасштабну війну, що значно ускладнило збір та обробку даних. У зв'язку з цим, аналіз ринку праці останніх років базується переважно на внутрішніх українських джерелах, а також на оцінках і прогнозах експертів.

У додатку Д наведено динаміку економічно активного населення віком 15-70 років та молоді у вікових групах 15-24, 25-29, та 30-34 роки з 2013 р. до 2021 р. На цих підставах даних розраховано рівень економічної активності, рівень зайнятості та рівень безробіття серед молоді.

Таким чином, в Україні протягом останніх років спостерігається ускладнення ситуації щодо зайнятості молодих людей. Зниження рівня зайнятості молоді є багатфакторним явищем, зумовленим комплексом економічних, соціальних та політичних чинників, зокрема війною, демографічною кризою, міграцією населення.

2.3. Еволюція глобальних тенденцій зайнятості молоді

Аналіз даних Міжнародної організації праці (МОП) свідчить про позитивні зрушення на глобальному ринку праці для молоді у 2023 році. Рівень безробіття серед молоді віком від 15 до 24 років досяг найнижчого значення за останні 15 років, знизившись до 13% (що дорівнює 64,9 млн молодих людей). Це на 0,8 відсоткових пункти нижче за показник до пандемії (13,8%) і значно нижче за кризовий пік у 15,6% у 2020 році (рис. 2.8). Хоча це обнадійливий розвиток подій, що свідчить про успішне відновлення після спаду, спричиненого пандемією COVID-19, у світі все ще налічується 65 мільйонів молодих людей з незадоволеним явним попитом на оплачувану роботу.

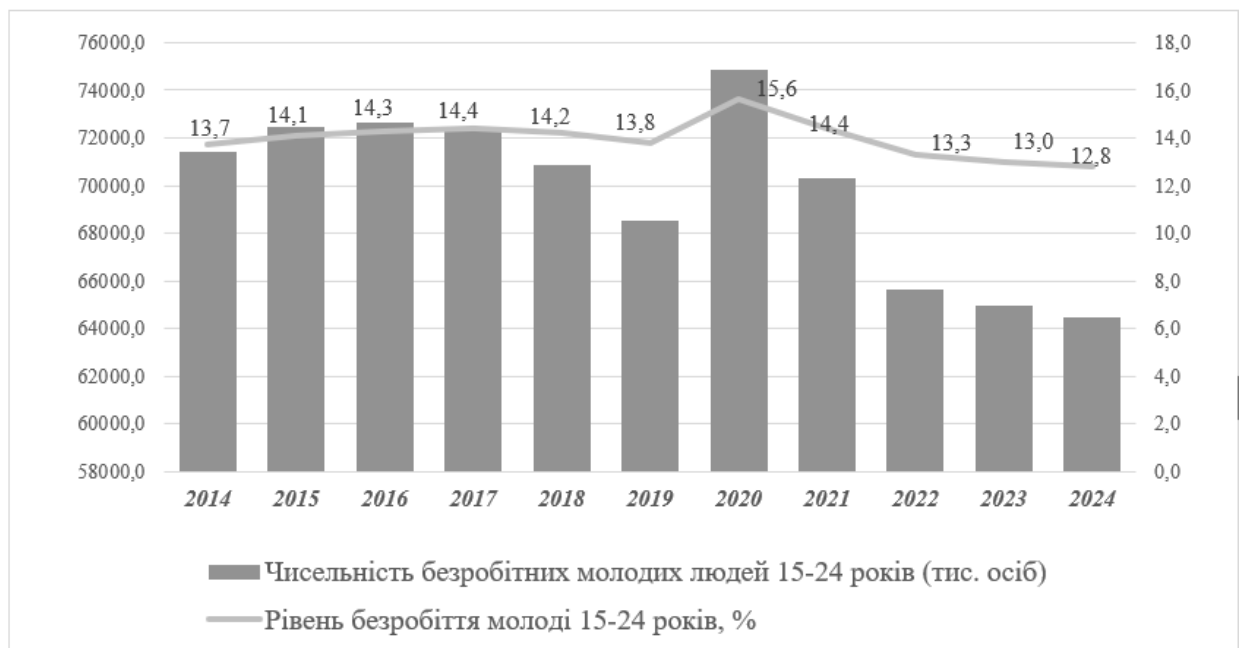


Рис. 2.8. Динаміка показників безробіття молоді в світі у 2014-2024 рр. [46]

У 2023 році у світі налічувалося 435 мільйонів зайнятих молодих людей, чого не спостерігалось з 2016 року. Глобальний коефіцієнт співвідношення зайнятості молоді до населення (EPR) у 2023 році, що становив 35% (рис. 2.9), також відображає відновлення після втрат робочих місць, спричинених пандемією у 2020-2022 роках.

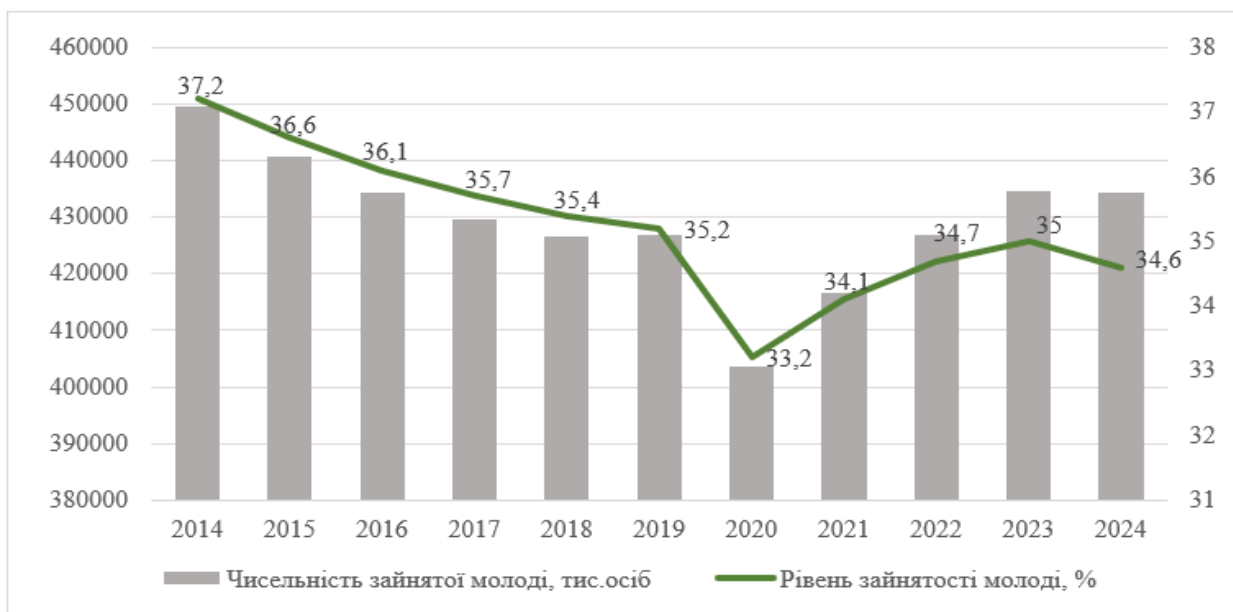


Рис. 2.9. Динаміка показників зайнятості молоді в світі у 2014-2024 рр. [46]

Проте, незважаючи на позитивні тенденції, проблема молоді, яка не охоплена освітою, зайнятістю чи професійною підготовкою (NEET), залишається актуальною. Хоча молодь у статусі NEET включає безробітних (за винятком безробітних студентів), рівень молодіжного NEET є ширшим поняттям, ніж безробіття. Молода людина потрапляє до категорії NEET, якщо вона не навчається і є: безробітною («безробітний статус NEET») або поза межами робочої сили (РС) – не працює і не шукає роботу («статус NEET (неактивна) РС»). Ті, хто має статус безробітного NEET, становлять найменшу частку серед молоді в статусі NEET, а ті, хто має статус OLF (неактивний) NEET, становлять найбільшу частку.

Концепція молоді зі статусом NEET набула популярності приблизно з 2010 року і швидко стала більш цінним показником виключення та вразливості серед молодіжного населення, ніж рівень безробіття серед молоді. Хоча потрібна обережність при інтерпретації показника NEET серед молоді, оскільки це об'єднання категорій з різними гендерними наслідками, це, тим не менш, є важливим додатковим значенням для аналізу молоді на ринках праці. Рівень NEET серед молоді був у подальшому прийнятий як одна з небагатьох

цілей, пов'язаних з молоддю, у Програмі сталого розвитку на період до 2030 року [42, с. 10].

У 2023 р. глобальний показник NEET серед молоді становив 20,4%, що трохи краще, ніж 21,3% у 2015 р., коли був прийнятий Порядок денний у галузі сталого розвитку до 2030 р. (рис. 2.10). Більше того, у 2019 р. глобальний показник NEET серед молоді становив 21,4%, що свідчить про те, що певний прогрес у цьому питанні призупинився ще до початку пандемії.

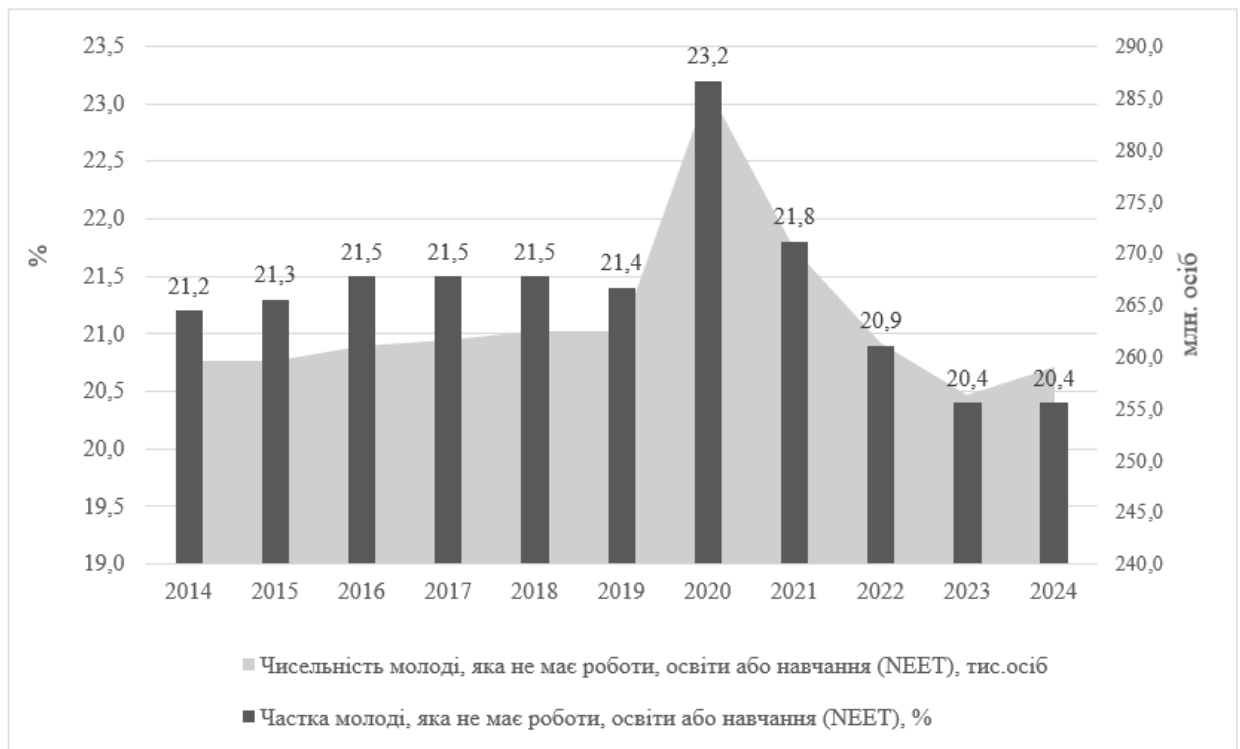


Рис. 2.10. Динаміка показників глобального розподілу молоді за статусом NEET у 2014-2024 рр. [46]

Одним із інструментів вимірювання результатів молоді на ринку праці на міжнародному рівні є рекомендації МОП, зокрема звіт «Глобальні тенденції зайнятості молоді» (Global Employment Trends for Youth – GET for Youth).

Еволюція підходів до регулювання зайнятості молоді є відображенням глобальних змін у суспільстві, економіці та політиці. Історично, ці підходи зазнавали значних трансформацій, від реагування на конкретні кризи до формування довгострокових стратегій.

В цілому, можна виокремити зміну пріоритетів щодо розвитку підходів до регулювання зайнятості, зокрема й молоді, у світі.

По-перше, в період індустріальної ери (кінець XIX – середина XX ст.) регулюючий вплив на зайнятість як всього населення, так і молоді зокрема, був спрямований на забезпечення масового виробництва, акцент робився на професійно-технічній освіті, яка готувала молодь до роботи на фабриках та заводах. При цьому держава відігравала важливу роль у встановленні стандартів праці, мінімальної заробітної плати та встановленні меж захисту прав працівників; а важлива роль у захисті інтересів працівників, включаючи молодь, належала профспілкам.

Пізніше, в період ери пост-індустріального суспільства (з середини XX ст. – донині) з переходом до інформаційної економіки виникла потреба в працівниках з високою кваліфікацією та гнучкими навичками, акцент змістився з масової підготовки до індивідуалізації кар'єрних траєкторій. В цих умовах освіта стала розглядатись як інвестиція в людський капітал, а держави почали впроваджувати активніші політики зайнятості, спрямовані на допомогу молоді знайти роботу та розвивати свої навички.

У XXI ст. сформувались нові виклики та можливості для молоді на ринках праці внаслідок поширення глобалізації та цифровізації – тепер високу цінність мають такі навички, як критичне мислення, креативність, вміння працювати в команді та адаптуватися до змін; заохочується підприємництво серед молоді, як шлях до створення нових робочих місць. Крім того, зростає увага до інклюзивності ринку праці, тобто забезпечення рівних можливостей для всіх молодих людей, незалежно від їхнього походження, статі або інших характеристик.

Подібно до того, як стратегії зайнятості молоді з часом масштабувались за своєю глибиною та напрямками, стратегічні рекомендації серії звіт МОП «Глобальні тенденції зайнятості молоді» (GET for Youth) також зазнавали змін. Видання веде свою історію з 2004 р. і лише в 2010 р. у виданні з'явився розділ, який узагальнював отримані уроки щодо сфер політики зайнятості

молоді, а у виданні 2011 р. рекомендації були подані в окремому блоці. Лише у виданні 2012 р. розділ «Політика зайнятості молоді» став окремим, самостійним компонентом. Починаючи з 2013 р., у цьому розділі використовувалися заголовки Резолюції 2012 року «Криза зайнятості молоді: заклик до дій», прийнятої членами МОП на Міжнародній конференції праці того ж року. З певними варіаціями, рекомендації Резолюції залишаються актуальними і продовжують бути основою для політичних та технічних порад МОП щодо зайнятості молоді [42, с. 67].

До приблизно 2010 р. політичні документи щодо молодіжної зайнятості охоплювали в середньому дві політичні сфери: основна увага приділялася освіті та професійній підготовці, другою за частотою сферою втручання була політика ринку праці, включаючи державні служби зайнятості та пов'язані з ними послуги, а також заходи, пов'язані з попитом на робочу силу. До 2015 р. ця цифра зросла до 2,5 політичних сфер, оскільки все більша кількість документів щодо політики розширювала сферу дій, додаючи такі критично важливі теми як регулювання праці, розвиток підприємництва, секторальна політика [42, с. 68].

Далі представлено динаміку ключових змістовних моментів розділу «Політика зайнятості молоді» звітів МОП «Глобальні тенденції зайнятості молоді» (GET for Youth), що змінювались з часом [42, с. 67]:

- 2010–2012 роки: основний акцент робився на відновленні після світової фінансової кризи, з особливою увагою на стабілізації зайнятості молоді; запропоновані політики, передусім, передбачали програми створення робочих місць, ініціативи з розвитку навичок та підтримку підприємництва, особливо в країнах, що розвиваються;
- 2013–2015 роки: підвищилась увага до якості робочих місць, а не лише до їхньої кількості; рекомендації розширювалися на умови гідної праці, захист трудових прав і залучення молоді до змістовної зайнятості; ключовими сферами стали невідповідність навичок і перехід від навчання до роботи;

- 2017 рік: визнання структурних змін у світовій економіці через технології та глобалізацію; політичні рекомендації включали підготовку молоді до цифрового робочого середовища, сприяння підприємництву та інноваціям, а також вирішення проблем неформальної зайнятості;
- 2020 рік: вплив пандемії COVID-19 домінував у цьому виданні, й основну увагу в межах політики було приділено заходам екстреної допомоги та плануванню відновлення;
- 2022 рік: зосередження уваги на відновленні після пандемії з акцентуванням на довгострокових стратегіях інвестицій у сектори з потенціалом для працевлаштування молоді (наприклад, зелена та блакитна економіки, цифрова, креативна та доглядова економіки), розширення соціального захисту та подолання нерівності, загостреної пандемією.

Дослідження того, що працює в політиці зайнятості молоді з метою підвищення її ефективності в майбутньому, набуло популярності після світової фінансової кризи 2007–2008 рр. МОП стала ключовим гравцем у сфері інвестицій та підтримки оцінки впливу програм зайнятості молоді, таких як програми підвищення кваліфікації, технічної та професійної освіти й навчання (TVET), підтримки підприємництва, служб зайнятості та субсидій на заробітну плату.

У 2017 р. МОП і Світовий банк опублікували систематичний огляд заходів для зайнятості молоді, оцінюючи їхній вплив на ключові показники ринку праці для молоді. З того часу кількість та якість оцінок впливу програм зайнятості молоді зросли, з використанням кращих методологій і наданням більшої кількості інформації про дизайн програм, їх реалізацію та вартість. Останнє оновлення систематичного огляду та мета-аналізу ґрунтується на даних про 220 активних програм ринку праці, орієнтованих на молодь, що були реалізовані у 62 країнах за останні три десятиліття. Ключові висновки дослідження включають [42, с. 68]:

1. В цілому, програми активної політики ринку праці, спрямовані на молодь, виявилися ефективними у покращенні показників на ринку праці.

2. Вплив є більшим у країнах з низьким і середнім рівнем доходу та для молодих людей, які мають найбільший ризик виключення з ринку праці, включаючи молодих жінок і молодь з неблагополучних сімей.

3. В цілому, інтервенції, пов'язані з професійною підготовкою та підприємництвом, мали більший вплив на показники на ринку праці для молоді, ніж інвестиції, спрямовані на служби зайнятості та субсидовану зайнятість. У країнах з низьким і середнім рівнем доходу підтримка підприємництва та служби зайнятості повідомляють про більший вплив, тоді як у країнах з високим рівнем доходу професійна підготовка та субсидії на заробітну плату призводять до більшого впливу в середньому.

4. Програми активної політики ринку праці, які поєднують різні компоненти та типи інтервенцій, включають м'які навички та надають сертифікат після завершення програми, призводять до кращих показників на ринку праці для молоді, особливо в країнах з низьким і середнім рівнем доходу.

5. Це інвестиції, які окупаються. Три з чотирьох досліджень впливу, які включають аналіз витрат і переваг, показують, що переваги програм активної політики ринку праці перевищують їхні витрати.

Таким чином, результати оцінок впливу на світовому рівні підтверджують ефективність активної політики ринку праці як інструменту підтримки результатів зайнятості молоді, особливо в країнах, що розвиваються, де найбільше потрібен доступ до якісних робочих місць. Це є цінною інформацією для урядів країн, яким потрібно робити вибір щодо спрямування фінансування на активну політику ринку праці, знаючи, що бюджети обмежені. І це цілком стосується України в сучасних умовах, коли вкрай необхідно сформулювати максимально ефективну стратегію сприяння зайнятості населення, й в першу чергу, молоді як важливої складової людського капіталу країни.

Висновки до розділу 2

В результаті аналізу стану зайнятості в Україні зроблено висновок, що протягом останніх років спостерігається скорочення чисельності зайнятого населення на фоні загального зменшення чисельності населення країни. При цьому рівень зайнятості є доволі стабільним – середнє значення дорівнює 57,5% (за 12 років). Найбільш чисельною групою в структурі зайнятого населення є працюючі за наймом (майже 84%); в структурі зайнятості переважають чоловіки, але з незначною перевагою. Протягом 2017-2021 років спостерігалось зменшення чисельності неформально зайнятого населення (на 18,3%). Найбільша чисельність працівників задіяна у сфері оптової та роздрібної торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (більше 21%); сільському, лісовому та рибному господарствах (більше 17%); промисловості (близько 15%).

При дослідженні передумов і перспектив зайнятості молоді в Україні встановлено, що частка молодих людей віком 15-34 роки в країні складає майже 24%. При цьому за офіційними даними 2017-2021 рр., загальна чисельність економічно активної молоді зменшилась на 15,3% з найбільшим скороченням у групі 25-29 років (20,3%), чисельність зайнятої молоді зменшилась (на 14,1%). Рівень зайнятості молоді теж скоротився, однак у віковій групі 25-29 років щодо рівня зайнятості відбулось незначне підвищення (на 0,7%).

У межах дослідження еволюції глобальних тенденцій зайнятості молоді проаналізовано динаміку відповідних показників у світі, наведено відзначено позитивні тенденції щодо зниження рівня безробіття молоді, але акцентовано увагу на актуалізації проблем молоді, яка не охоплена освітою, зайнятістю чи професійною підготовкою (NEET).

Як результат дослідження, охарактеризовано зміну пріоритетів щодо розвитку підходів до регулювання зайнятості молоді у світі, представлено динаміку ключових змістовних складових звітів МОП «Глобальні тенденції зайнятості молоді» (GET for Youth) з 2010 р. до 2022 р., наведено перелік

найбільш ефективних заходів щодо зайнятості молоді з позиції їх впливу на ключові показники молодіжного ринку праці (більш ефективними є програми активної політики ринку праці; вплив є більшим у країнах з невисоким рівнем доходу та для молоді людей, яка має найбільший ризик виключення з ринку праці; більш ефективними є інвестиції та вкладення, пов'язані з професійною підготовкою та підприємництвом; ці інвестиції є такими, що окупаються).

За результатами аналізу, до основних чинників, що впливають та продовжуватимуть впливати на перспективи соціально-економічного розвитку України, віднесено: стан ринку праці України; ускладнення демографічної ситуації; особливості умов розвитку економіки, зокрема тривалий період воєнного стану в країні; трансформація світового ринку праці; глобалізація економіки; цифровізація всіх сфер життя.

Сукупність всіх цих чинників обумовлює актуальну необхідність якнайшвидшого реагування на зміни соціально-економічного середовища. При цьому найперспективнішою соціальною групою для впровадження прогресивних трансформацій є молодь, а сферою – бізнес-середовище, як такі, що є найбільш гнучкими, найбільш орієнтованими на зміни та мають потенціал для трансформацій.

РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

3.1. Трансформація пріоритетів регулювання зайнятості молоді в сучасних умовах

Сучасні підходи до регулювання зайнятості молоді значно відрізняються від тих, що були актуальними в минулому. Ці зміни є результатом глибоких трансформацій, які відбуваються в економіці, суспільстві та технологічному середовищі.

Перш за все, пріоритет змістився від масової стандартизації до індивідуалізації:

- від масової підготовки до індивідуальних траєкторій: якщо раніше акцент робився на масовій підготовці працівників для індустріального виробництва, то сьогодні пріоритетом є розвиток індивідуальних навичок, які дозволяють молоді адаптуватися до швидко мінливих умов ринку праці;

- від статичної зайнятості до гнучкості: сучасний ринок праці вимагає від молодих людей готовності до зміни професій та форм зайнятості протягом життя, тому акцент перемістився з забезпечення стабільної зайнятості на розвиток навичок, які дозволяють легко адаптуватися до нових умов;

- від пасивної до активної політики зайнятості: якщо раніше держава в основному займалася пасивними заходами (виплата допомоги по безробіттю), то сьогодні акцент робиться на активних політиках, які спрямовані на створення нових робочих місць, розвиток підприємництва та надання молоді інструментів для самостійного пошуку роботи.

Це сприяло виокремленню нових пріоритетів у регулюванні зайнятості молоді. Зокрема, *розвиток навичок XXI століття* як один із найважливіших пріоритетів дозволяє молодим людям не тільки адаптуватися до швидко мінливих умов ринку праці, але й ставати рушійною силою розвитку економіки та суспільства в цілому. До таких навичок належать:

- м'які навички: емоційний інтелект, лідерські якості, вміння працювати в команді, комунікативні навички, креативність, критичне мислення, здатність до вирішення проблем, адаптивність;
- цифрові навички: володіння комп'ютером, програмування, аналіз даних, цифрова грамотність, кібербезпека;
- міжпредметні навички: здатність інтегрувати знання з різних предметних областей, системне мислення.

Актуалізація цих навичок обумовлена кількома важливими трендами.

По-перше, це глобалізація та міжнародна співпраця – молоді люди все частіше працюють у міжнародних командах, що вимагає від них розвинених комунікативних навичок, культурної компетентності та здатності адаптуватися до різних культурних контекстів. По-друге, постійний потік інформації вимагає від людей здатності швидко аналізувати великі обсяги даних, відбирати важливу інформацію та приймати обґрунтовані рішення, що це акцентує увагу на інформаційній перенасиченості. Це тісно пов'язано з найсучаснішими чинниками впливу – автоматизацією та використанням штучного інтелекту: роботи та алгоритми все більше беруть на себе рутинні завдання, що вимагає від людей більш високого рівня креативності, критичного мислення та здатності до вирішення комплексних проблем. Також необхідно пам'ятати про поглиблення нестабільності ринку праці протягом останніх років – швидкі зміни на ринку праці вимагають від людей готовності до постійного навчання протягом усього життя та здатності швидко адаптуватися до нових умов.

Отже, саме розвиток навичок XXI століття є надважливим для молоді, зокрема в контексті пристосування до вимог ринку праці. Це збільшує можливості для самореалізації, підвищує конкурентоспроможність на ринку праці (молоді люди з розвинутими навичками XXI століття мають більше шансів знайти високооплачувану роботу та побудувати успішну кар'єру). Як підсумок, це сприятиме економічному зростанню: країни, які інвестують у

розвиток навичок молоді, мають більш високі темпи економічного зростання та інноваційності.

Не менш значущим сучасним пріоритетом регулювання зайнятості молоді є *підтримка підприємництва*. Молоді люди все частіше розглядаються не тільки як наймані працівники, але й як потенційні підприємці. Тому держави та міжнародні організації надають підтримку молодим підприємцям через надання грантів, менторства, доступу до фінансування та інфраструктури.

Сучасні підходи до регулювання зайнятості молоді спрямовані на забезпечення рівних можливостей для всіх, незалежно від їхнього походження, статі, раси, національності, релігії, фізичних або психічних особливостей, що виокремлює такий пріоритет сучасного регулювання зайнятості молоді як *інклюзивність*. «Під інклюзивною політикою ринку праці варто розуміти систему стратегій, законодавчих заходів, програм та практик, спрямованих на забезпечення рівних можливостей та умов для всіх працівників на ринку праці. Метою такої політики має бути створення соціально-економічних умов, в яких різні категорії населення мають реальні можливості щодо реалізації власного трудового потенціалу, здобуття професійного розвитку та сприяння соціальному прогресу» [18, с. 374].

Крім того, з огляду на швидкий розвиток цифрових технологій, особлива увага приділяється розвитку *цифрової грамотності молоді*. Це передбачає не тільки вміння працювати з комп'ютером з використанням відповідного програмного забезпечення, але й розуміння принципів роботи цифрових систем, вміння працювати з даними та використовувати цифрові інструменти для вирішення задач. До цього додається також такий надважливий виклик сучасного ринку праці як *зміна структури зайнятості*: зростає частка нестандартних форм зайнятості (фріланс, гіг-економіка), що вимагає перегляду традиційних підходів до соціального захисту та пенсійного забезпечення.

Також особливого значення набула *співпраця між державою, бізнесом та громадськими організаціями*: ефективне регулювання зайнятості молоді вимагає спільних зусиль різних стейкхолдерів. Держава створює рамкові умови, бізнес забезпечує робочі місця та стажування, а громадські організації надають підтримку молоді в пошуку роботи та розвитку кар'єри.

Отже, сучасні підходи до регулювання зайнятості молоді спрямовані на розвиток індивідуального потенціалу кожної молодої людини, підтримку підприємництва, забезпечення рівних можливостей та адаптацію до швидких змін на ринку праці. Для успішної реалізації цих завдань необхідна тісна співпраця між державою, бізнесом, освітою та громадянським суспільством.

При цьому напрямами розвитку сучасних професійних навичок і компетентностей у молоді є наступні:

- реформування освіти: акцент має бути зроблений на розвитку практичних навичок, проектної діяльності, співпраці зі школами та університетами, бізнесом і громадськими організаціями.
- програми професійної орієнтації та кар'єрного консультування: допомога молоді у визначенні своїх інтересів, талантів та виборі майбутньої професії.
- програми стажування та практики: надання молоді можливості отримати практичний досвід роботи та розвинути професійні навички.
- підтримка підприємництва: створення сприятливих умов для розвитку молодіжного підприємництва.
- онлайн та офлайн-платформи для навчання: надання доступу до якісних навчальних курсів і матеріалів.

Сучасні підходи до регулювання зайнятості молоді спрямовані на розвиток індивідуального потенціалу кожної молодої людини, підтримку підприємництва, забезпечення рівних можливостей та адаптацію до швидких змін на ринку праці. Для успішної реалізації цих завдань необхідна тісна співпраця між державою, бізнесом, освітою та громадянським суспільством.

З урахуванням вищезазначеного, пропонується сучасний підхід до формування механізму регулювання зайнятості молоді як сукупності правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад сприяння трудовій діяльності молодих людей, що спрямована на задоволення їхніх особистісних і суспільних потреб (рис. 3.1).

Цей механізм будується на принципах (економічної доцільності; відтворення людського капіталу; рівності; інклюзивності; індивідуалізації; соціальної захищеності; багатосуб'єктності; прозорості; сприяння гнучкості ринку праці; адаптивності; інтегративності; науковості), які не тільки сприяють узгодженню інтересів задіяних суб'єктів, але й зумовлюють певні напрями діяльності щодо забезпечення збалансованості молодіжного ринку праці, тобто його функції (регулюючу, стимулюючу, відтворювальну, розподільчу, інформаційну).

Задля визначення конкретних підходів, прийомів з досягнення поставленої мети – задоволення особистісних і суспільних потреб молоді – їх об'єднано в певні групи методів (економічні, адміністративні, організаційні), реалізація яких є можливою за допомогою відповідних інструментів. Саме сукупність методів і інструментів спрямована на максимізацію ефективного співвідношення попиту та пропозиції.

За своїм складом механізм регулювання зайнятості молоді створює єдність не лише між принципами, функціями, методами та інструментами, а й передбачає форми взаємозв'язків – прямі, опосередковані, непрямі – між суб'єктами ринку.

Практично механізм може розглядатись як система суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують на основі дотримання прав і свобод людини формування, обмін за узгодженою ціною (між попитом і пропозицією) та використання робочої сили.

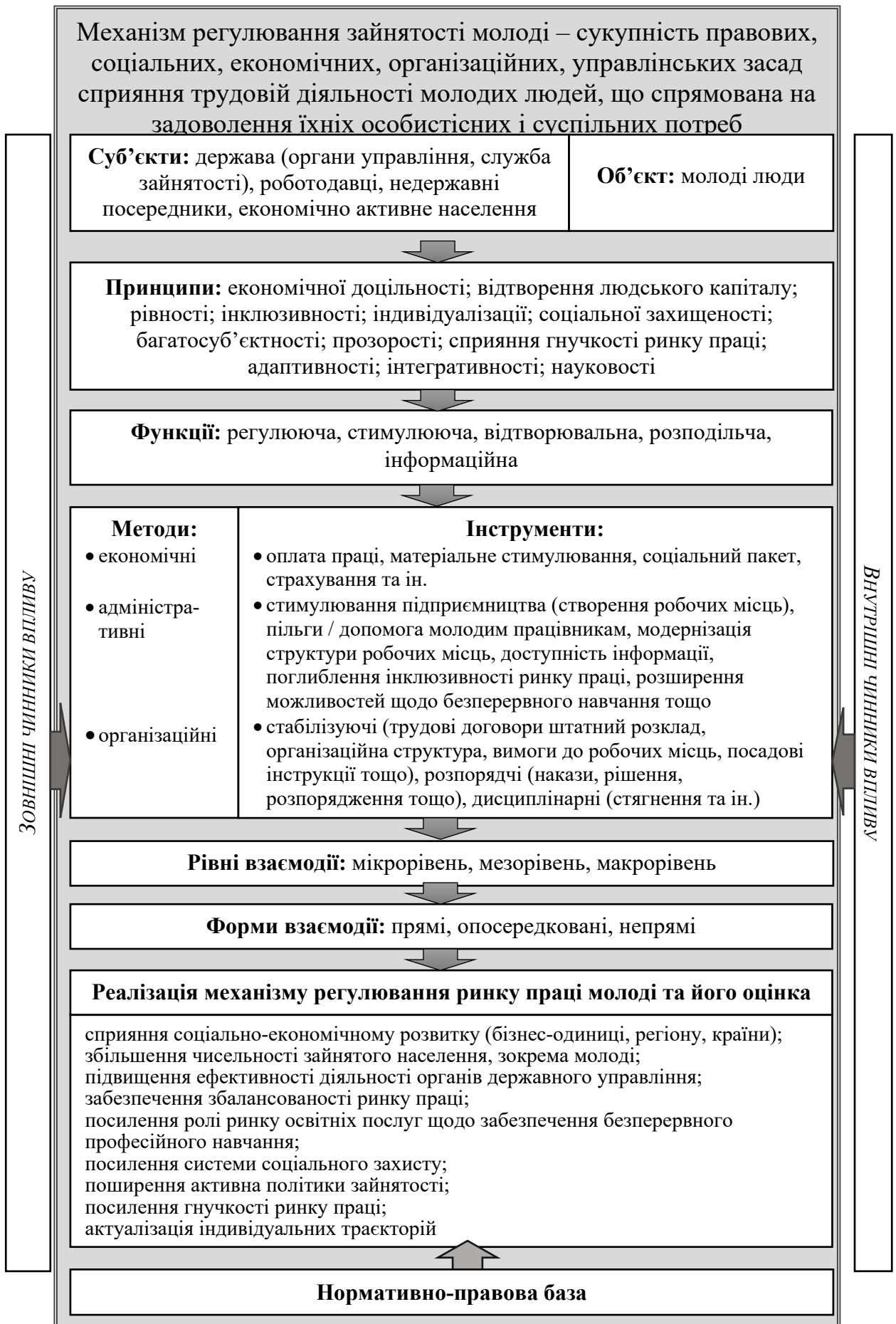


Рис. 3.1. Механізм регулювання зайнятості молоді

3.2.Формування бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні

Реалізація механізму регулювання зайнятості молоді передбачає практичне використання відповідних інструментів задля досягнення головної мети – збільшення чисельності зайнятих молодих людей з ефективним використанням їхнього людського потенціалу. При цьому необхідно відзначити складність впровадження будь-яких нових регулюючих інструментів в Україні, зважаючи на тривалий період воєнного стану та невизначеність перспектив щодо соціально-економічного розвитку країни. Однак у цих умовах рівень значущості запропонованих процедур лише підвищується, оскільки вони спрямовані на забезпечення функціонування державного ринку праці в нестабільних умовах розвитку та мають бути основою поствоєнного відновлення економіки країни. Враховуючи пріоритетність сфери регулювання, запропоновано при реалізації інструментів впливу акцентувати увагу на таких, що відповідають мікрорівню взаємодії, тобто впроваджуватимуться на підприємствах, в організаціях, установах, маючи на меті підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, стимулювання розвитку підприємництва та сприяння економічному зростанню країни.

У сучасних умовах, зважаючи на ситуацію щодо зайнятості населення України та трансформаційні тренди регулювання зайнятості молоді, про що мова йшла вище, можна виокремити основні передумови формування *бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні*, що допоможе підготувати молодь до викликів сучасного світу, стимулювати розвиток економіки та сприяти підвищенню якості життя українців. До таких передумов належать:

демографічні втрати в Україні протягом останніх років, зокрема зменшення чисельності працездатного та економічно активного населення;

доцільність залучення до ринку праці максимально можливої кількості працездатного населення;

актуалізація стимулювання економічного розвитку країни, пошук пріоритетних сфер економіки для стратегічних трансформацій;

необхідність підвищення продуктивності праці;

розширення видів і форм зайнятості населення в умовах прискорення технологічного прогресу;

рівень адаптивності молодих людей – їхня готовність до мінливих умов ринку праці, залученість до сфери вдосконалення й розширення компетентностей, гнучкість в умовах нестабільної економіки.

Сучасний світ вимагає від молодих людей професійної та особистісної гнучкості, здатності швидко адаптуватися до змін та орієнтації на результат, що вимагає усвідомленого підходу до розвитку індивідуальних навичок і компетенцій. На ринку праці відбулись зміни, що загострили потребу в фахівцях з новими компетентностями як відповідь на загальносвітові трансформації в економічній та соціальній сферах. Якщо за таких умов матиме місце державне стимулювання підприємництва серед молоді, то це сприятиме створенню нових робочих місць та зростанню ВВП.

Формування бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні є складним, але необхідним процесом. Його пріоритетами мають бути збільшення інструментів щодо поширення активної політики зайнятості молодих людей та акцент на індивідуалізації професійних траєкторій розвитку. При цьому основними складовими бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні мають бути наступні:

- *партнерство*: держава, бізнес та працівники мають спільно долучатись до розробки та реалізації ефективних програм підтримки молоді на ринку праці;
- *стимулювання підприємництва*: необхідно створювати та розширювати сприятливі умови для розвитку молодіжного

підприємництва, забезпечувати наявність різних видів підтримки (фінансування, менторство тощо);

- *прогнозування потреб ринку праці на різних рівнях управління*: діагностування стану ринку праці та визначення перспектив щодо розвитку відповідно до національної, регіональних, корпоративних й індивідуальних стратегій зі збільшенням можливостей бізнесу щодо визначення пріоритетів щодо працівників певних кваліфікацій, рівнів підготовки тощо, перенесення на мікрорівень визначення потреб щодо навичок працівників і врахування їх при прогнозуванні;
- *орієнтація на потреби ринку праці*: освітні програми та програми підготовки кадрів мають відповідати потребам реального сектору економіки;
- *посилення взаємозв'язків бізнес-структур із освітніми закладами* різного рівня: сприяння спрямованості практичної підготовки молоді до реальних потреб ринку праці, з розширенням повноважень бізнес-структур щодо визначення (діагностування) рівня підготовки;
- *індивідуалізація освітньо-професійних траєкторій розвитку людини*: кожна особа має отримати можливість розвивати свої таланти та реалізувати свій потенціал, починаючи з молодого віку забезпечення, гнучкість системи професійної підготовки й перепідготовки працівників, саморозвитку;
- *розвиток навичок XXI століття*: акцентування уваги й зусиль на розвитку таких навичок, як критичне мислення, креативність, вміння працювати в команді, цифрова грамотність, ініціативне підприємництво;
- *безперервність професійного та особистісного розвитку*: кожна особа має отримати можливість розвивати свої таланти та реалізувати свій потенціал у зручній формі в будь-який час;
- *розвиток інклюзивності внутрішньофірмових ринків праці*: сприяння формуванню такого середовища, де кожен співробітник,

незалежно від його належності до певної соціальної групи, матиме рівні можливості для професійного зростання та розвитку.

Беззаперечно, впровадження цієї моделі передбачає комплексний підхід до реалізації, що передбачає сукупність різних дій протягом тривалого часового періоду. Однак доцільність і важливість цієї моделі обумовлює пошук вже сьогодні найбільш придатних для практичної реалізації заходів, які можуть стимулювати початок змін найближчим часом.

Отже пропонуємо зосередити увагу на першочергових практичних кроках щодо впровадження бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні. До них належать наступні:

1. Здійснення аналізу потреб ринку праці – здійснення регулярних досліджень для визначення найбільш затребуваних професій та навичок.

2. Актуалізація складових системи освіти – концентрація зусиль на: практичному навчанні; збільшенні кількості актуальних короткострокових програм навчання та підвищення кваліфікації; розвитку затребуваних навичок, зокрема *soft skills*; співпраці з бізнесом для створення сучасних програм стажування та практики для здобувачів різних освітніх рівнів тощо.

3. Створення інкубаторів та акселераторів – надання молодим підприємцям доступу до фінансування, менторства та інших необхідних ресурсів для розвитку своїх бізнес-ідей, наприклад, на базі університетів або центрів зайнятості.

4. Створення сприятливого податкового клімату для молодих підприємців – зменшення податкового навантаження на малий і середній бізнес.

5. Наявність фінансової підтримки – надання грантів, кредитів та інших видів фінансової підтримки молодим підприємцям.

6. Розвиток мережі кар'єрних центрів – створення, наприклад, на базі університетів та коледжів, центрів кар'єри, які б надавали молоді консультації з питань працевлаштування та розвитку кар'єрних траєкторій.

7. Підтримка соціальних підприємств – створення умов для розвитку соціальних підприємств, які вирішують соціальні проблеми та створюють робочі місця.

Разом із реалізацією перелічених заходів має відбуватись реорганізація загальнодержавної системи регулювання зайнятості населення з удосконаленням нормативно-правової бази (зокрема щодо новітніх форм зайнятості), розширенням інструментів активної політики зайнятості тощо.

Безумовно, окреслювати перспективи й результати реалізації бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні на сьогоднішній день, в умовах тривалого воєнного стану, є дуже складним завданням, яке має невисокий рівень достовірності. Саме тривала війна та пов'язані з нею ризики та складнощі функціонування та розвитку держави є найбільшими викликами щодо впровадження будь-яких трансформацій, зокрема в сфері зайнятості. Окрім війни до кола викликів та ризиків щодо реалізації пропонованих заходів в межах моделі належать: недостатнє фінансування, бюрократичні бар'єри, відсутність досвіду, опір змінам.

Однак вже сьогодні необхідно визначати пріоритети розвитку та робити всі можливі дії, щоб економічна система отримувала імпульси для розвитку.

В цілому, очікувані результати від впровадження запропонованої моделі є багатоплановими та мають стратегічне значення для розвитку країни. Серед ключових наслідків можна виділити наступні:

1). Підвищення рівня зайнятості молоді та зниження безробіття:

– скорочення тривалості безробіття за рахунок ефективнішої системи працевлаштування, надання молоді актуальних знань та навичок, відповідних потребам ринку праці;

– збільшення частки зайнятої молоді за рахунок стимулювання підприємництва, створення нових робочих місць та залучення молоді до економічно активних видів діяльності;

- зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці за рахунок узгодження навчальних програм з потребами бізнесу та розробки програм перекваліфікації.

2). Підвищення конкурентоспроможності української економіки

- прискорення інноваційності за рахунок залучення молодих талантів з новими ідеями та технологіями, стимулювання підприємництва та наукових досліджень;

- покращення якості робочої сили за рахунок підвищення кваліфікації та розвитку навичок молодих фахівців;

- збільшення доданої вартості продукції та послуг за рахунок впровадження інновацій та підвищення ефективності виробництва.

3). Розвиток інноваційної економіки

- створення сприятливого середовища для розвитку стартапів за рахунок надання фінансової підтримки, менторства та доступу до інфраструктури;

- стимулювання науково-дослідних робіт за рахунок співпраці наукових установ з бізнесом та інтеграції наукових розробок у виробництво;

- диверсифікація економіки за рахунок розвитку нових галузей та сегментів ринку.

4). Зменшення відтоку молоді за кордон та створення привабливих умов для життя та роботи в Україні

- підвищення рівня життя за рахунок зростання заробітних плат, розвитку соціальної інфраструктури та покращення якості життя;

- урізноманітнення кар'єрних перспектив за рахунок розвитку кар'єрних траєкторій, можливостей для професійного зростання, індивідуалізації професійного розвитку;

- формування позитивного іміджу України за рахунок успіхів української молоді в світі та створення привабливого іміджу країни для інвестицій і талантів.

Також очікуваними є додаткові позитивні ефекти: зміцнення соціальної стабільності за рахунок зниження рівня безробіття та соціальної напруженості; покращення демографічної ситуації за рахунок створення умов для життя та роботи молодих сімей; підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу за рахунок залучення бізнесу до вирішення соціальних проблем.

Таким чином, формування бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні є актуальним завданням, яке вимагає комплексного підходу та врахування особливостей українського ринку праці. Така модель має на меті підвищити ефективність пошуку роботи молодими фахівцями, сприяти розвитку підприємництва та забезпечити відповідність навичок молоді вимогам сучасного ринку. Для успішної реалізації цієї моделі необхідна спільна робота держави, освіти, бізнесу та громадянського суспільства.

Висновки до розділу 3

На основі результатів соціально-економічного аналізу зайнятості молоді в системі регулювання ринку праці України запропоновано напрями удосконалення регулювання зайнятості молоді в контексті розвитку державної економіки, зокрема досліджено трансформацію пріоритетів регулювання зайнятості молоді в сучасних умовах та розроблено пропозиції щодо формування бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні.

У межах визначення змін пріоритетів щодо регулювання зайнятості молоді в сучасному світі зроблено висновок про зміщення уваги в сфері підготовки та здійснення соціально-трудових відносин від масової стандартизації до індивідуалізації – від масової професійної підготовки до індивідуальних траєкторій; від статичної (довготривалої) зайнятості до гнучкості на ринку праці; від пасивної до активної політики зайнятості. В

цілому актуалізуються питання щодо розвитку у молодих людей навичок, які дозволяють легко адаптуватися до швидко мінливих умов ринку праці.

Систематизовано сучасні пріоритети щодо регулювання зайнятості молоді, до яких віднесено: розвиток навичок XXI століття (м'які, цифрові, міжпредметні), підтримку підприємництва, інклюзивність, цифрову грамотність молоді, зміну структури зайнятості, співпрацю між державою, бізнесом та громадськими організаціями. Обґрунтовано, що сучасні підходи до регулювання зайнятості молоді мають бути спрямовані на розвиток індивідуального потенціалу кожної молодої людини, підтримку підприємництва, забезпечення рівних можливостей та адаптацію до швидких змін на ринку праці за умов тісної співпраці між державою, бізнесом, освітою та громадянським суспільством. Виділено напрями розвитку сучасних професійних навичок і компетентностей.

Запропоновано сучасний підхід до формування механізму регулювання зайнятості молоді як сукупність правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад сприяння трудовій діяльності молодих людей, що спрямована на задоволення їхніх особистісних і суспільних потреб.

Відзначено складність впровадження будь-яких нових регулюючих інструментів в Україні, зважаючи на тривалий період воєнного стану та невизначеність перспектив щодо соціально-економічного розвитку країни. Акцентовано увагу, що значущість запропонованих процедур лише підвищується, оскільки вони спрямовані на забезпечення функціонування державного ринку праці в нестабільних умовах розвитку та мають бути основою поствоєнного відновлення економіки країни. Запропоновано при реалізації інструментів впливу акцентувати увагу на таких, що відповідають мікрорівню взаємодії з метою підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, стимулювання розвитку підприємництва та сприяння економічному зростанню країни.

Виокремлено основні передумови формування бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні (демографічні втрати,

доцільність максимізації залучення працездатного населення до ринку праці, необхідність підвищення продуктивності праці, розширення видів і форм зайнятості населення, рівень адаптивності молодих людей); обґрунтовано, що пріоритетами моделі мають бути збільшення інструментів щодо поширення активної політики зайнятості молодих людей та акцент на індивідуалізації траєкторій професійного розвитку.

Визначено основні складові бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні (партнерство, стимулювання підприємництва, прогнозування потреб ринку праці на різних рівнях управління, орієнтація на потреби ринку праці, посилення взаємозв'язків бізнес-структур із освітніми закладами, індивідуалізація освітньо-професійних траєкторій розвитку людини, розвиток навичок XXI століття, безперервність професійного та особистісного розвитку, розвиток інклюзивності внутрішньофірмових ринків праці) та першочергові практичні кроки щодо її впровадження (здійснення аналізу потреб ринку праці; актуалізація складових системи освіти; створення інкубаторів та акселераторів; створення сприятливого податкового клімату для молодих підприємців; наявність фінансової підтримки; розвиток мережі кар'єрних центрів; підтримка соціальних підприємств). Окреслено виклики та очікувані результати щодо впровадження запропонованої моделі (підвищення рівня зайнятості молоді та зниження безробіття; підвищення конкурентоспроможності української економіки; розвиток інноваційної економіки; зменшення відтоку молоді за кордон та створення привабливих умов для життя та роботи в Україні).

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження було вивчено теоретико-методологічні основи регулювання зайнятості молоді, здійснено соціально-економічний аналіз зайнятості молоді в системі регулювання ринку праці України, запропоновано напрямки удосконалення регулювання зайнятості молоді в контексті розвитку економіки України.

Як результат дослідження змісту теоретичних основ регулювання зайнятості населення в системі державної соціально-економічної політики, базуючись на вивченні підходів щодо визначення ринку праці як специфічного виду ринку, а також його складових, зроблено висновок, що державна політика зайнятості має носити комплексний характер. Обґрунтовано доцільність зосередження уваги щодо регулювання на окремих соціальних групах задля пошуку найбільш дієвих інструментів впливу.

В контексті дослідження концептуальних засад регулювання зайнятості молоді акцентовано увагу на особливостях цієї соціально-демографічної групи на ринку праці з одночасним визначенням перспектив щодо підвищення економічної активності її представників. Базуючись на результатах вивчення умов (правових, інституційних, організаційних) щодо забезпечення працевлаштування молоді, аргументовано доцільність визначення інструментів виваженого державного регулювання зайнятості молоді на кожному з рівнів ринку праці.

Базуючись на результатах аналізу зарубіжного досвіду регулювання зайнятості молоді як складової державного регулювання ринку праці, зроблено висновок, що система державного регулювання зайнятості обумовлена історичними, політичними та соціально-економічними чинниками кожної країни, також акцентовано увагу на активній позиції держави та міжнародних організацій щодо регулювання молодіжного ринку праці. З урахуванням виділених провідних напрямів державної політики сприяння зайнятості молодих людей (заходи щодо сприяння працевлаштуванню, підвищенню

підприємницької активності, забезпечення професійної підготовки та перепідготовки), зроблено висновок про доцільність формування комплексного підходу до прогнозування потреб ринку праці з акцентуванням уваги саме на молодіжному сегменті як важливої складової загальної системи регулювання зайнятості населення.

У процесі аналізу показників зайнятості населення в Україні встановлено основні характеристики стану національного ринку праці, зокрема щодо зменшення зайнятості на фоні загального скорочення чисельності населення країни. Зважаючи, що частка молодих людей в Україні складає майже чверть всього населення, здійснено дослідження передумов і перспектив зайнятості молоді в країні – встановлено загальне зниження чисельності зайнятої молоді при незначному підвищенні рівня зайнятості у віковій групі 25-29 років та зниженні відповідного показника в інших вікових групах.

Дослідження еволюції глобальних тенденцій зайнятості молоді дозволило зробити висновок, що в світі в цілому означились позитивні тенденції щодо зниження рівня безробіття молоді, однак значущими є проблеми щодо чисельності молоді, яка не охоплена освітою, зайнятістю чи професійною підготовкою (категорія NEET). Відзначено зміну пріоритетів щодо розвитку підходів до регулювання зайнятості молоді у світі, зокрема актуалізація програм активної політики ринку праці та збільшення інвестицій і вкладень щодо професійної підготовки, підприємництва тощо. Обґрунтовано, що найбільш перспективною соціальною групою для впровадження прогресивних трансформацій є молодь, а сферою – бізнес-середовище.

У межах виокремлення змін пріоритетів щодо регулювання зайнятості молоді обґрунтовано, що в сучасному світі має місце акцентування уваги на індивідуалізації в сфері професійної підготовки та здійснення соціально-трудова відносин – побудова індивідуальних траєкторій навчання, гнучкість щодо зайнятості та працевлаштування, поширення активної політики

зайнятості. Запропоновано перелік сучасних пріоритетів щодо регулювання зайнятості молоді (розвиток навичок XXI століття (м'які, цифрові, міжпредметні), підтримка підприємництва, інклюзивність, цифрова грамотність молоді, зміна структури зайнятості (поширення нестандартних форм), співпраця між державою, бізнесом та громадськими організаціями). На основі висновку, що сучасні підходи до регулювання зайнятості молоді мають бути спрямовані на розвиток індивідуального потенціалу кожної молодої людини, підтримку підприємництва, забезпечення рівних можливостей та адаптацію до швидких змін на ринку праці за умов тісної співпраці між державою, бізнесом і громадянами, запропоновано сучасний підхід до формування механізму регулювання зайнятості молоді як сукупність правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад сприяння трудовій діяльності молодих людей, що спрямована на задоволення їхніх особистісних і суспільних потреб

В контексті обґрунтування доцільності формування в Україні бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді акцентовано увагу на складнощях впровадження будь-яких нових регулюючих інструментів у країні, зважаючи невизначеність перспектив щодо соціально-економічного розвитку через тривалий період воєнного стану, проте зазначено, що такі дії є вкрай важливими як основа поствоєнного відновлення економіки країни. Виокремлено, що пріоритетними мають бути інструменти, які можуть бути впроваджені на мікрорівні як найбільш гнучкі до трансформацій в нестабільних умовах розвитку, зокрема стосовно підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці та стимулювання розвитку підприємництва. Окреслено основні передумови формування бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні, виділено її пріоритети (активна політика зайнятості, індивідуалізація траєкторій професійного розвитку).

Означено основні складові бізнес-орієнтованої моделі регулювання зайнятості молоді в Україні (партнерство, стимулювання підприємництва,

прогнозування потреб ринку праці та орієнтація на них, посилення взаємозв'язків бізнес-структур із освітніми закладами, індивідуалізація освітньо-професійних траєкторій розвитку людини, розвиток навичок ХХІ століття, безперервність професійного та особистісного розвитку, розвиток інклюзивності внутрішньофірмових ринків праці), першочергові практичні кроки щодо її впровадження, а також визначено виклики та очікувані результати щодо впровадження запропонованої моделі.

СПИСОК ВИКОРОСТАННИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бандур С.І., Ковенська О.А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 2. С. 9-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2015_2_3
2. Батюк А.А. Державне регулювання ринку праці молоді в Україні : дис. канд. держ. упр-ня. Харків, 2018. 220 с.
3. Борданова Л.С., Рощина Н.В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут"*. № 13. 2016. С. 130-135. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.13.2016.80107>
4. Буда Т.Й. Регулювання зайнятості молоді агропромислового регіону: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. Донецьк. 2010. 226 с.
5. Будякова О. Ю. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в контексті розвитку вищої освіти. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки*. 2018. Спецвипуск: Ефективність організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку вищої освіти України: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (5 жовтня 2018 р., м. Київ). С. 86–98.
6. Буяк Б. Молодь як особлива соціально-демографічна група в умовах становлення соціально правової держави та громадянського суспільства. *Наукові записки*. 2007. №36. С.198-209. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/buiak_molod.pdf
7. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 624 с.
8. Головенько В.А. Формування державної молодіжної політики в країнах СНД. *Український соціум*. 2009. № 1. С. 119-134. ~~с. 123-124~~ URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2009/01/119-134_no-1_vol-28_2009_UKR.pdf

9. Державна служба статистики: офіційний сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Дружиніна В. В. Місцевий ринок праці: умови функціонування, методи та способи забезпечення збалансованості: монографія. Донецьк: Юго-Восток, 2014. 366 с.
11. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
12. Європейський досвід планування підготовки вищими навчальними закладами затребуваних спеціалістів. Аналітична записка. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/evropeyskiy-dosvid-planuvannya-pidgotovki-vischimi-navchalnimi> (Дата звернення 30.09.2019).
13. Калініна С. П. Прогностична парадигма розвитку світового ринку праці. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія : Економіка. 2022. Вип. 24. С. 32–42. URL: <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4877>
14. Калініна С.П. Реструктуризація і регулювання зайнятості в регіоні з розвинутою видобувною промисловістю. Донецьк, 2006. 557 с.
15. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Суми, ВТД «Університетська книга», 2006. 264 с.
16. Кейнс Дж.М. Загальна теорія зайнятості, проценту і грошей. URL: <https://economics.kiev.ua/index.php?id=218&view=article>
17. Климко Г.Н., Нестеренко В.П., Каніщенко Л.О., Чухно А.А. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: Підруч. для студ. екон. спец. вищ. закл. осв. / Григорій Никифорович Климко (ред.), Василь Павлович Нестеренко (ред.). 2. вид., перероб. і доп. К.: Вища школа, 1999. 743 с.
18. Ланська С.П. Інклюзивний вектор розвитку ринку праці Україні як пріоритет поствоєнного відновлення економіки. Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 7-8 грудня. 2023 р. / за заг. ред. М. В. Трофименка : Маріуп. держ. ун-т. Київ:

МДУ, 2023. С. 372-375. URL :
<http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5537>

19. Леган І. М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: дис. канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2015. 258 с.

20. Лібанова Е. М. Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр навч. літератури, 2003. 224 с.

21. Масхма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини. К.: Вид-во Європ. Ун-ту, 2004. 188с.

22. Міщенко С.О. Молодіжне безробіття: тенденції, проблеми, перспективи. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. Маріуполь : ПДТУ, 2017. Вип. 16. С. 297–301. URL :
https://www.researchgate.net/profile/Petro-Korenuk-2/publication/376589044_Stat-101/links/657ee4d5aff8b16813b3b5d1/Stat-101.pdf#page=297

23. Молоді здоров'я / В. І. Дудко // Енциклопедія Сучасної України [Електронний ресурс] / Редкол.: І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.] ; НАН України, НТШ. К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2019. URL: <https://esu.com.ua/article-69332>

24. Молодь на ринку праці: навички XXI 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. URL:
https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhнародna_dijalnist/shorichni_dopovidi/shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf

25. Населення України: статистичний збірник. Державна служба статистики. Київ. 2021. URL:
https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/10/dem_2020.pdf

26. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.
27. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість. К.: МАУП, 1997. 120 с.
28. Петюх В.М. Ринок праці. Навч. посібник. К.: КНЕУ, 1999. 288 с.
29. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
30. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року. Указ Президента України; Стратегія від 12.03.2021 № 94/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>
31. Про основні засади молодіжної політики. Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#n356>
32. Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 8-11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2013_2_3
33. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика. К.: Видавництво УАДУ, 1997. 360 с.
34. Ступак О.Ю. Молодь як соціально-демографічна група. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика: збірник наукових праць*. Том 1 № 1 (100) (2021). DOI: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2021-100-1-257-269>
35. Туган-Барановський М.І. Політична економія. Курс популярний. К.: Наукова думка, 1994. 219 с.
36. Хохрякова І.В. Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно суспільних відносин в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління: спец. 25.00.01 "Теорія та історія держ. управління" / І.В.Хохрякова. Дніпропетровськ, 2010. 20 с.
37. Цілі сталого розвитку в Україні. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України. URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

38. Шакірова С.М. Зайнятість через цифрові платформи: виклики для України. *Дебют: Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2023* / За заг. ред. к.політ.н., проф. М.В. Трофименка; д.е.н., проф. О.В. Булатової. Київ, 2023. С. 148-151;
39. Шакірова С.М. Стан молодіжного сегменту ринку праці України в умовах воєнного часу. *Дебют: Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2024* / За заг. ред. к.політ.н., проф. М.В. Трофименка, д.е.н., проф. О.В. Булатової. Київ, 2024. С. 143-145.
40. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: монографія. К.: АПСВ, 2007. 192 с.
41. Employment and Social Development Canada. URL: www.esdc.gc.ca/eng/home.shtml (Дата звернення 30.09.2019).
42. Global Employment Trends for Youth 2024. Decent work, brighter futures, Geneva: International Labour Office, 2024. 94 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/GET_2024_EN%20web.pdf
43. Guarantees for youth. About the program. Work for young people. URL: <https://dlamlodych.praca.gov.pl/o-programie>
44. Gwarancje dla młodzieży: statystyka. URL: <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki> (Дата звернення 30.09.2019).
45. International Labour Organization: ILO. Employment Policy Gateway. URL: <https://webapps.ilo.org/empolgateway/>
46. International Labor Organization. Statistics on the population and labour force: ILOSTAT Data Explorer. URL: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer50/?lang=en&id=POP_3WAP_SEX_AGE_EDU_NB_A
47. International Labour Organization. Офіційний сайт. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

48. Labour market measures in France 2008–13 : the crisis and beyond / Bruno Coquet; International Labour Office, Research Department. – Geneva: ILO, 2015

URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_449923.pdf

49. The Legatum Prosperity Index 2023. URL: <https://prosperity.com/rankings>

50. The reinforced Youth Guarantee. Youth employment support. European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>

51. U.S. Department of Labor. URL: <https://www.dol.gov/>

ДОДАТКИ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ МДУ

ДЕБЮТ

Збірник тез

**доповідей студентів
економіко-правового факультету**

Київ 2023

УДК 061.3(063)

Дебют. Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2023 / За заг. ред. к.політ.н., проф. М.В. Трофименка; д.е.н., проф. О.В. Булатової. Київ, 2023. 155 с.

Редакційна колегія: к.б.н., доцент Зеленська В.А., к.е.н., доцент, Захарова О.В., к.е.н., доцент Ланська С.П., к.т.н. Мнацаканян М.С., к.ю.н., доцент Філіпенко А.С.

Матеріали збірника висвітлюють результати науково-дослідної роботи студентів МДУ, які присвячені питанням економіки та міжнародних економічних відносин, раціонального природокористування та охорони навколишнього середовища, права, інформаційних технологій, економіки праці тощо.

Рекомендовано до друку та поширення мережею Інтернет Радою молодих вчених Маріупольського державного університету

Протокол № 5 від 21.02.2023.

Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

© Маріупольський державний університет,

2023

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ

ОСОБЛИВОСТІ УЧАСТІ КРАЇН В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Вінницька Є.П. Сучасні особливості розвитку інфляційних процесів в Україні	6
Колесникова Т.А. Тенденції розвитку світового ринку газу	9
Лебедєва К.С. Оцінка зовнішньої заборгованості України.....	11
Мороз С.О. ТНК у системі міжнародної економічної діяльності.....	15
Полуйко Д.А. Інфляційні процеси в Україні та їх перспективи.....	19
Семенюта Е.І. Стратегії конкуренції в міжнародному бізнесі.....	22
Снигівська Г.М. Боргова безпека України.....	24
Танабаш А.В. Розвиток зовнішньоекономічної діяльності підприємств металургійної галузі України.....	27
Фомичова І.О. Експортно-імпортна діяльність підприємств металургійної галузі України.....	32
Чевичалова Д.О. Міжнародний продовольчий ринок в умовах військових конфліктів.....	35
Щуренко Я.В. Оцінка динаміки експорту - імпорту транспортних послуг України.....	40

СЕКЦІЯ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Бочевська М.Є. Вплив військових дій в Україні на навколишнє середовище	43
Бочевська М.Є. Знищення національного парку Святі Гори на Донеччині в наслідок бойових дій	47
Буличова М.О. переробка відходів та сортування сміття в Норвегії, Німеччині, Ізраїлі та Болгарії.....	49
Данченко О.В. Доцільність впровадження екологічної політики закордонних промислових компаній в	55
Діттенберг А.А. Досвід сортування сміття Німеччини.....	58
Івашенко В.А. Екологічні проблеми використання атомної енергії.....	61

Лобага К. Вектори обліку викидів парникових газів в умовах бeлігеративних дій.....	63
Полковников Д.А. Севрюга звичайна – червонокнижний представник іктіофауни Азовського моря.....	65
Старжинський О.Ю. Екологічні проблеми електроенергетики України.....	69
Старіна Владислав Огляд показників атмосферного повітря на початку збройної агресії.....	71
Товарницька І.А. Екотероризм в містах України.....	73

СЕКЦІЯ ДЕРЖАВНО-ПРАВОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Андрусенко Г.С. Поняття та принципи адміністративно-правового регулювання мовної політики в Україні.....	75
Базаренко М.С. Принципи публічних закупівель в Україні.....	77
Бридня В.В. Особливості процесу правової соціалізації особистості в умовах європейської та євроатлантичної інтеграції.....	80
Демченко М.О. Адаптація та інтеграція системи державного управління до стандартів Європейського Союзу.....	83
Дзигар Д.С. Теоретичні проблеми забезпечення міжнародних стандартів економічних та соціальних прав на сучасному етапі вітчизняної правової реформи.....	87
Жданова О.В. Визначення конфліктних та неконфліктних проваджень в адміністративному праві та їх класифікація.....	91
Кивенко А.О. Запобігання та протидія домашньому насильству над жінками.....	93
Кліменко К.В. Надання поліцейських послуг у сфері попередження вчинення правопорушень серед дітей.....	95
Кошаріна А.О. Адміністративно-правове регулювання охорони прав на промислові зразки.....	98
Могукало Д.В. Взаємозв'язок і взаємообумовленість суспільної моралі з нормами адміністративного права.....	101
Могукало Д.В. Розвиток реформи децентралізації в Україні.....	104
Рибальченко А.В. Сучасний стан правового забезпечення сталого розвитку в Україні.....	107
Сасенко С.О. Забезпечення прав неповнолітніх та малолітніх осіб у кримінальному провадженні.....	110

Чінчін К.І. Організаційно-правовий аспект використання інформації про особу.....	108
Vitalii Shebanits The concept of the legal system and its classifications.....	111

СЕКЦІЯ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Касьяненко І.В. Моделювання концепції транспортного двійника міста Маріуполь у поствоєнний період.....	114
Тесленко Д.О. Концепція поняття «штучний інтелект» та його вплив на існування людства.....	117
Шовчко Ф.Д. Шляхи та механізми захисту інформаційного простору України від шкідливих інформаційно-психологічних впливів.....	119

СЕКЦІЯ

СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИ: ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНИЙ АСПЕКТ

Аврамов І.А. Сучасні методи формування системи мотивації персоналу Підприємства.....	122
Барінова А.С. Комунікативні технології як платформа впливу політичною пропагандою на свідомість електорату.....	125
Брагіна Л.М. Система освіти дорослих в Україні: сучасний аспект.....	127
Григораш О.І. Використання інформаційно-комунікаційних технологій в системі розвитку персоналу.....	130
Лифарь К.М. Концепція lifelong learning: форми та особливості впровадження.....	132
Савчук А.В. Методи виявлення та запобігання плагіату у закладах вищої освіти.....	135
Селіверстова О.О. Відповідальність учасників освітнього процесу за плагіат.....	137
Смоленцева А.В. Андрагогіка як складова системи безперервного навчання.....	140
Токаренко Є.С. Мистецтво як спосіб висвітлення конфліктів.....	143
Туяхова Т.А. Навчання впродовж життя: сучасні аспекти.....	146
Шакірова С.М. Зайнятість через цифрові платформи: виклики для України.....	148
Яцук Г.М. Корпоративні університети: особливості та значущість в системі розвитку персоналу.....	151

концепція навчання впродовж життя вже стала частиною освітнього процесу пересічного здобувача освіти, а в майбутньому її значення буде постійно зростати разом із формами її оволодіння. Система освіти, що існувала у нашій країні в минулому, не повною мірою задовольняє потреби сучасності та не буде прийнятною в майбутньому. Організаціям, що займаються стратегією розвитку освіти, слід мислити критично, виходячи за межі традиційного професійного навчання, тобто формальної освіти. Необхідно переглянути ідею про те, що базова освіта, яку отримує людина в молодому віці, є достатньою підготовкою для трудової діяльності впродовж життя, а тим більше – для досягнення життєвого успіху. Тому розгалужена освітня інфраструктура, що зараз створюється в багатьох країнах світу, є однією з найбільш важливих рушійних сил розвитку як людини, так і суспільства [2, с. 69]. Провідною рисою процесу здобуття та їх розвитку людиною знань, умінь і компетентностей має бути безперервність, що має початок у дитинстві, триває впродовж життя та є усвідомленою.

Література

1. Куценко Т. Навчання протягом життя: сучасні європейські виклики. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2020, № 1 (99). С. 55-64.
2. Радкевич О., Радкевич О. Становлення та розвиток навчання впродовж життя. *«Colloquium-journal»* #1(88), 2021. С. 66-69. DOI: 10.24412/2520-2480-2021-188-65-69 .
3. Замора О. М. Концепція навчання впродовж всього життя в умовах сучасного державного управління. *Вісник Сумського національного аграрного ун-ту*. Суми, 2015. Вип. 12 (65). С. 65-73.

УДК 331.5: 327

Шакірова С. М.

ЗАЙНЯТИСТЬ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ: ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Цифрові платформи є новою реальністю сучасної глобальної економіки та головним чинником її зростання.

За різними джерелами, в 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю виконаних робіт з зайнятості на цифрових робочих платформах. До того ж, Україна зайняла перше місце у світі в IT-фрилансі. У 2018 р. лише на 6 платформах працювали близько 500 тис. українців (приблизно 3% працевлаштованих осіб). Деякі онлайн-працівники користуються кількома платформами [1, с. 114]. Українські фрилансери використовують у цифровій роботі 50 платформ і різноманітні спеціалізовані групи у соцмережах. Фріланс у сфері інформаційних технологій (IT) в Україні зріс

на 27 % лише у 2017 році. Більше того, 18 % українських «білих комірців» серед офісних працівників вже спробували цифрову роботу й хотіли б повністю перейти на неї, кожен другий офісний працівник розглядає її як додаткове джерело доходу [2].

Сприятливим фактором для онлайн-спілкування із європейськими та американськими замовниками для українців є їх належність до східноєвропейського часового поясу. Платформи забезпечують можливість компаніям використовувати тих працівників, яких немає у їх штатному розписі й яких не вигідно постійно утримувати, – періодично залучати таку робочу силу за потребою на певні види робіт. Працівники при цьому мають можливість співпрацювати з широким колом світових клієнтів і шукати роботу та завдання відповідно до своїх запитів і кваліфікації. Це особливо стосується сільських працівників, які мають обмеження у виборі роботи, працівників старшого віку та осіб, що мають проблеми зі здоров'ям, і тих, хто не може самореалізуватися або не може знайти роботу тощо [1, с. 114].

У сучасних умовах цифрова зайнятість здійснюється у двох формах: електронний аутсорсинг та електронний фріланс. Електронний аутсорсинг передбачає участь посередника, який повністю або частково приймає на себе ризики щодо працевлаштування онлайн-працівників. В електронному фрілансі передбачено самостійний пошук замовлень, коли всі ризики у сфері соціально-трудова зосереджує на собі фрілансер. Для пошуку роботи використовують спеціальні онлайн-платформи. Соціальний захист таких працівників забезпечується через відкритість інформації про роботодавця.

Діяльність в трудових платформах у національному вимірі є масштабуванням тіньової зайнятості та прихованих трудових відносин у віртуальному (цифровому) просторі. Оскільки доступ до отримання завдань та їх оплати після виконання відбувається у цифровий спосіб, здебільшого це відбувається без укладання трудової або цивільно-правової угоди. За результатами опитування МОП 48 % респондентів не мають офіційного статусу зайнятої, або самозайнятої особи, тобто є фактично неформально зайнятими [2]. Відсутність соціального захисту та соціальних гарантій є значною проблемою у сфері трудових відносин через платформи. Виконавці послуг не визнаються провайдерами як працівники, що призводить до перекладання всіх соціальних витрат і ризиків на виконавців.

Ще одним важливим аспектом є соціальні гарантії для таких зайнятих, зокрема медичне страхування, пенсійне, оплата лікарняних, оплата роботи у святкові дні та нічний час (за умови, якщо останні дві позиції є вимогою замовника). Зайнятість через цифрові платформи в Україні характеризується низьким рівнем соціального захисту.

Незважаючи на те, що в середньому фрілансер витрачає на онлайн-роботу до 30 годин на тиждень, його безоплатна діяльність складає близько 36 %. Кожен п'ятий працівник платформ працює більше 48 годин на тиждень, що значно більше, ніж в цілому серед населення, окрім

того, більше 30 % фрілансерів працюють вночі. В оплаті цифрової роботи виявляється суттєва відмінність за статтю – чоловіки заробляють у 2,2 рази більше, ніж жінки (значно вище ніж в українській економіці в цілому), адже жінки переважно виконують роботу для внутрішнього, а чоловіки – для міжнародного ринку [3].

Зайнятість через цифрові платформи суттєво впливає на зниження заробітної плати, часто свідчить про тривожні тенденції у сфері соціально-трудових відносин, заохочує до поширення практики демпінгу. При використанні зовнішнього краудворкінгу як процесу, зазвичай, залучаються щонайменше три особи: клієнт, інтернет-посередник і працівник, що свідчить про дисбаланс сил між працівником і платформою або клієнтом. Онлайн-працівник залежить від рейтингу роботодавця, який є не передбаченим і можливою є передача фірмами ризиків працівникові з нестійкою зайнятістю. Наслідки поширення кіберплатформ у компаніях у вигляді тиску на цінову конкурентоспроможність зумовлюють ще більшу проблематику, ніж правова недосконалість в системі регулювання цифрової зайнятості (компанії, які використовують кіберплатформи, можуть пропонувати товари і послуги за зниженими цінами). Поширення краудворкінгу може призвести до розширення тіньової економіки, незаконної праці та нової цифрової нестандартної зайнятості.

Державна політика в Україні на сьогодні спрямована на регулювання і стимулювання цифрової зайнятості. Однак варто згадати про закон № 4496 (2016 р.), яким передбачено можливості заключення договору із замовником в електронному вигляді та виставлення рахунку за надані послуги (інвойс), публічне запровадження договору (аферти). Це дещо спростило юридичні процедури для онлайн-підприємців, стало першим заходом легалізації інтернет-фрілансу [1, с. 116].

На глобальному рівні внаслідок конкуренції вартість праці та безпека праці знижуються. Цифрова зайнятість прискорила ці процеси на основі посилення світової конкуренції в різних сферах діяльності і в інформаційних технологіях (види робіт з текстом і перекладом, з аналізу даних, маркетингу, фінансових послуг та ін.). Поширення цифрових технологій може стати додатковим фактором соціальної та територіальної нерівності. Нові цифрові виклики призведуть до підвищення ролі інформування, консультування, посилять роль колективно-договірного регулювання. У повідомленні Єврокомісії стверджувалось, що цифрове перетворення змінює ринок і характер праці, а вирішення цих проблем вимагає комплексного обговорення соціальних аспектів за участі всіх зацікавлених сторін [2]. Це свідчить про необхідність систематичного дослідження впровадження нових технологій та забезпечення регулювання належної і справедливої цифрової праці.

Цифрові платформи концентруючи цифровий капітал, вирішують певним чином проблему асиметрії інформації та водночас стають джерелом формування та поширення нових дисбалансів.

Платформні компанії перебувають на стадії активного зростання, а в певних випадках випереджують за рівнем технологічного та економічного розвитку країни свого походження, що зумовлює появу цифрових та економічних розривів всередині країни. Діяльність таких компаній виходить за межі країни та формує нові виклики для національних регуляторів [4].

В цілому, можна стверджувати, що з розвитком цифрових трудових платформ відбувається формування нового виду зайнятості, який поєднує ознаки найманої праці та самозайнятості.

Література

1. Червінська Л. П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*, 2020. № 16(44). С. 113–117.
2. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. *Проблеми та стратегічні перспективи*. Міжнародна організація праці, 2018. С. 1-6.
3. Кравчук О. І. Готовність економічно активного населення до зайнятості в мережевій економіці. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2015. Вип 2. С. 112–123.
4. Азьмук Н. А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. 2019. № 152. С. 74–77.

УДК 377/378:351

Яцук Г. М.

КОРПОРАТИВНІ УНІВЕРСИТЕТИ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ЗНАЧУЩІСТЬ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Багато сучасних корпорацій зацікавлені в підготовці висококваліфікованих кадрів, здатних забезпечити їх ефективний розвиток у довгостроковій перспективі. При цьому велика кількість затребуваних сьогодні бізнесом комплексних освітніх продуктів не повною мірою знаходять відображення в системі державних освітніх стандартів. Це спонукає великі компанії створювати власні структурні підрозділи, що забезпечують корпоративне професійне навчання працівників і є важливим елементом розробки та реалізації стратегії розвитку.

Корпоративний університет, є не просто «структурним підрозділом компанії, що відповідає за функції навчання співробітників», а виконує набагато більш складні, системні задачі, такі як управління знаннями (систематизація і поширення накопиченого досвіду, взаємний обмін інформацією між підрозділами і окремими співробітниками компанії) і інноваціями, управління корпоративною культурою (корпоративний університет виступає

Дебют:

Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2023

У збірнику публікуються праці українською, англійською, італійською, німецькою, новогрецькою мовами.

Комп'ютерна верстка: Ганна МАРТИНЮК



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ МДУ

ДЕБЮТ

Збірник тез

**доповідей студентів
економіко-правового факультету**

Київ 2024

Дебют: Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2024 / За заг. ред. к.політ.н., проф. Трофименка М.В., д.е.н., проф. О.В. Булатової. Київ, 2024. 153 с.

Редакційна колегія: к.держ.упр., доцент Балабанова Н.В., доктор філософії в галузі соціальних та поведінкових наук, ст. викладач Петрик І.В., к.ю.н., доцент Камардіна Ю.В., к.е.н., доцент Ланська С.П., к.т.н., доцент Мартинюк Г.В.

Матеріали збірника висвітлюють результати науково-дослідної роботи студентів МДУ, які присвячені питанням економіки та міжнародних економічних відносин, раціонального природокористування та охорони навколишнього середовища, права, інформаційних технологій, економіки праці тощо.

Рекомендовано до друку та поширення мережею Інтернет Радою молодих вчених Маріупольського державного університету

Протокол № 4 від 26.03.2024.

Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

СЕКЦІЯ
«ОСОБЛИВОСТІ УЧАСТІ КРАЇН В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ
ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН»

<i>Лебедева Катерина</i> «АНАЛІЗ РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ»	7
<i>Мітюшкіна Злата, Дерев'яно Анна</i> «РОЛЬ ПІДПРИЄМНИЦТВА В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ».....	10
<i>Синейко Андрій</i> «НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ».....	13
<i>Сламінська Аліна</i> «СПІВРОБІТНИЦТВО УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМИ ФІНАНСОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ».....	15
<i>Теличко Богдан</i> «РОЛЬ ІННОВАЦІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ».....	18
<i>Чевичалова Дар'я</i> «РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ».....	21
<i>Шевченко Валерія</i> «РЕКЛАМА ЯК МЕТОД ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЛОГО БІЗНЕСУ»	24
<i>Шепель Вероніка</i> «ОКРЕМІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ В БАНКІВСЬКІЙ УСТАНОВІ».....	27
<i>Шпак Надія</i> «ДІЯЛЬНІСТЬ З УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ ІНСТИТУЦІЙНИХ ІНВЕСТОРІВ НА РИНКУ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ»..	29

СЕКЦІЯ
«АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ
НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА»

<i>Бочевська Марія</i> «ЗЕЛЕНА ЕНЕРГЕТИКА ЯК НЕВІД'ЄМНИЙ ЕЛЕМЕНТ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ».....	31
<i>Булчова Марія</i> «ЗАБРУДНЕННЯ СВІТОВОГО ОКЕАНУ».....	32
<i>Колесник Ганна</i> «КОМПОСТУВАННЯ «ЗЕЛЕНИХ ВІДХОДІВ» ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ КЛІМАТИЧНОЇ НЕЙТРАЛЬНОСТІ».....	35
<i>Дубонос Микита</i> «УРБАНІЗАЦІЯ ТА ПРОБЛЕМИ ДОВКІЛЛЯ»	36
<i>Зеленюк Анастасія</i> «ЕКОЛОГІЗАЦІЯ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА».....	38
<i>Камка Віталій</i> «ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА ТЕРИТОРІЯХ З АКТИВНИМ МЕТАЛУРГІЙНИМ ВИРОБНИЦТВОМ».....	39
<i>Мороз Дмитро</i> «ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ТРАНСПОРТУ»	41
<i>Терпелюк Владислав</i> «ЗМІНА КЛІМАТИЧНИХ УМОВ НА ПЛАНЕТІ».....	43

<i>Токарчук Анастасія</i> «ЗАБРУДНЕННЯ АТМОСФЕРНОГО ПОВІТРЯ ТА РОЗВИТОК СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ В ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ».....	45
<i>Удовика Милана, Іващенко Вікторія</i> «СТАЛЕ ЛІСОКОРИСТУВАННЯ: ДОСВІД КРАЇН ЄС».....	47
<i>Холодова Анастасія</i> «ЕКОЛОГІЗАЦІЯ ПРОМИСЛОВОСТІ».....	49

СЕКЦІЯ

«ДЕРЖАВНО-ПРАВОВІ ДИСЦИПЛІНИ»

<i>Безуса Катерина</i> «СУБ'ЄКТИ ГОСПОДАРЮВАННЯ».....	52
<i>Демченко Марія</i> «ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ».....	54
<i>Доброс Анастасія</i> «ПРАВО НА СТРАЙК: МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ АКТИ ТА НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО».....	58
<i>Казанкова Анастасія</i> «ФРАНЧАЙЗИНГОВІ ВІДНОСИНИ В УКРАЇНІ: РЕАЛІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ».....	61
<i>Каплієнко Марія</i> «ГЛОБАЛЬНА БОРОТЬБА ЗА РІВНОПРАВНІСТЬ ТА ІНКЛЮЗИВНІСТЬ: ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛГБТ+ СПІЛЬНОТИ».....	65
<i>Каратуманова Анастасія</i> «ТРУДОВА ІНТЕГРАЦІЯ ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ: АНАЛІЗ ВІТЧИЗНЯНОГО ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ».....	67
<i>Курачицька Анастасія</i> «ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЗДІЙСНЕННЯ ЗАХИСТУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УКРАЇНІ».....	69
<i>Кутьміна Дар'я</i> «УНІВЕРСАЛЬНІСТЬ ПРАВ ЛЮДИНИ».....	72
<i>Лєскова Вікторія</i> «ПРАКТИКА ПРИТЯГНЕННЯ СУДАМИ ДО КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА КРИМІНАЛЬНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ У СФЕРІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ».....	75
<i>Лєгунова Неллі</i> «ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НЕПОВНОЛІТНІХ».....	78
<i>Лосєва Вікторія</i> «СУЧАСНІ ВИКЛИКИ У СФЕРІ ПРОТИДІЇ КІБЕРЗЛОЧИННОСТІ В УКРАЇНІ».....	80
<i>Мозукало Діана</i> «СУЧАСНИЙ СТАН НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ».....	83
<i>Панієв Микита</i> «ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРОФСПІЛКАМИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ».....	88

<i>Пірко Дмитро</i> «АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ СПОРІВ».....	91
<i>Фісенко Дмитро</i> «КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА СЕКСУАЛЬНЕ НАСИЛЬСТВО В УКРАЇНІ».....	94
<i>Чинчін Крістіна</i> «БАНКІВСЬКА СИСТЕМА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ».....	97
<i>Шебаніч Віталій</i> «ОБМЕЖУВАЛЬНІ ЗАХОДИ, ЯК ПРЕВЕНЦІЯ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА»	100

СЕКЦІЯ

«СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИ: ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНИЙ АСПЕКТ»

<i>Аленцевич Єва</i> «ЕКОНОМІЧНИЙ ЕФЕКТ ВІД ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В ОРГАНІЗАЦІЇ З ПОЗИЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ»	106
<i>Барінова Альона</i> «РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ».....	108
<i>Беккер Юна</i> «ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КОМПАНІЇ».....	111
<i>Благініна Ольга</i> «СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	114
<i>Великий Олександр</i> «ОСНОВИ ЕВОЛЮЦІЇ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ТЕОРІЇ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН.....	116
<i>Григораш Ольга</i> «ПРІОРИТЕТИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ».....	119
<i>Ковтуненко Марія</i> «ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ФАКТОР СУСПІЛЬНОГО РОЗВИТКУ».....	122
<i>Неживий Антон</i> «СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ».....	125
<i>Олексюк Степан</i> «ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	128
<i>Омельченко Наталія</i> «ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ РЕКЛАМИ».....	130
<i>Савчук Анастасія</i> «ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНОК ПРАЦІ».....	132
<i>Селіверстова Ольга</i> «РОЗВИТОК ВІРТУАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ».....	134
<i>Сталінецька Анастасія</i> «СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	138

<i>Цихановський Микита</i>	«ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОМПАНІЇ «APPLE»	140
<i>Шакірова Світлана</i>	«СТАН МОЛОДІЖНОГО СЕГМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ».....	143

СЕКЦІЯ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

<i>Шоєчко Феоктист</i>	«A COMPREHENSIVE SYSTEM ANALYSIS OF PERFORMANCE OPTIMIZATION TECHNIQUES IN JAVASCRIPT-DRIVEN WEBSITES».....	146
<i>Чебаненко Ігор</i>	«ВПЛИВ ЧАТ-БОТІВ ЗІ ШТУЧНИМ ІНТЕЛЕКТОМ НА ПРОЦЕС НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ У СИСТЕМІ ОНЛАЙН ОСВІТИ».....	148
<i>Касьяненко Ірина</i>	«САМООРГАНІЗОВАНІ СИСТЕМИ - МАЙБУТНЄ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ».....	151

Шакірова Світлана,
I курс, другий (магістерський) рівень освіти,
заочна форма навчання,
освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»
Маріупольський державний університет

СТАН МОЛОДІЖНОГО СЕГМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Працевлаштування для людини є ключовим питанням життєдіяльності. Для молоді воно набуває значно важливішого аспекту, адже саме молодь формує нові риси майбутнього ринку праці. Молоді працівники можуть стати джерелом ідей, змін, вони зазвичай доволі легко проявляють свою мобільність; водночас саме молодь часто викликає занепокоєння у роботодавців через брак досвіду або повну його відсутність, що негативно впливає на їх конкурентоспроможність порівняно з більш досвідченими конкурентами. Молодіжний ринок праці є частиною загальнонаціонального ринку праці, тому всі процеси та тенденції, що сформувались на ринку праці, є характерними й для молодіжного сегменту.

Для українського молодіжного ринку праці протягом багатьох років загрозою був відтік молодих фахівців за кордон, де об'єктивно є більш високим рівень заробітної плати, професійні можливості, рівень життя тощо. Внаслідок поширення Covid-19 та широкомасштабної російсько-української війни ринок праці України зазнав певних змін та зараз вимагає від кандидатів додаткові особистісні характеристики, що водночас є й викликом для молодих фахівців, й загострює проблеми розвитку ринку праці.

Станом на 2023 рік, за даними Державної служби зайнятості України, офіційний статус безробітного мали 112,3 тис. осіб. З них віком не більше 35 років 23,9 тис. осіб (22 %), 1,8 тис. осіб є випускниками навчальних закладів. Більше ніж половина молодих людей, які мають роботу, працюють не за фахом, що, зокрема, підтверджує *необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг*. Найнижчий рівень зайнятості серед осіб віком 15–24 роки обумовлений тим, що молодь у такому віці навчається та не має стійких конкурентних переваг на ринку праці [1].

В умовах підвищеної турбулентності на ринку праці проблеми, пов'язані з пошуком якісних робочих місць, ускладнюються, що, безумовно, впливає на настрої та очікування шукачів роботи. Дослідження, проведене лабораторією «Rating Lab» серед молоді віком 15–30 років у серпні 2023 р., свідчить, що значна частка опитаних в Україні віддають перевагу самозайнятості та власному бізнесу (73 %). І лише 19 % респондентів хочуть бути

найманими працівниками. Найбільше до самостійності схильні молоді люди, які працюють або навчаються (75 % тих, хто працює, та студентів); меншою мірою – непрацюючі (61 % безробітної молоді) [2]. Це пояснюється потребою в достатній трудовій мобільності робочої сили та гнучкому ринку праці, а також їхнім бажанням самостійно та вільно приймати рішення і більшою готовністю до ризику. При цьому міська молодь дещо менше висловлює прагнення до самозайнятості, ніж сільська, що, ймовірно, пов'язане із ширшими можливостями, які існують у місті для пошуку добре оплачуваної роботи.

Для значної частки тих, хто під час опитування висловив бажання бути найманим працівником, найважливішим є регулярний стабільний дохід (64 %), що пояснюється довготривалою відсутністю стабільності в суспільстві. Надання переваги найманій праці зумовлено кількома причинами: невпевненістю у достатності ресурсів для роботи на себе (42 %), потребою працювати в режимі фіксованого часу (38 %), недостатністю умінь (знань, освіти) для відкриття власної справи (36 %), прагненням мати гарантію зайнятості (31 %) [2].

Статистика Державної служби зайнятості підтверджує, що однією з основних проблем вітчизняного ринку праці є професійно-кваліфікаційний дисбаланс, який поглиблюється в період війни та під впливом структурних трансформацій в економіці, прискорення технологічних і технічних змін. В окремих професійних сферах зберігається критично низька кількість вакансій, в інших – значне навантаження кількості безробітних на вакансію. Саме це значною мірою перешкоджає забезпечувати продуктивну зайнятість, стає на заваді ефективній реалізації трудового потенціалу.

Невирішеність проблем у сфері зайнятості молодих осіб, а це чверть від загальної кількості населення працездатного віку, призводить до часткової втрати та погіршення якості трудового потенціалу держави, ускладнює забезпечення динамічного економічного зростання, посилює соціальну напруженість у суспільстві, зумовлює зміни ціннісних орієнтацій у бік поширення тіньової зайнятості.

Сьогодні внаслідок соціальної та економічної кризи в Україні, спричиненої збройною агресією РФ, пандемії Covid-19 сформувались несприятливі соціально-економічні умови, які негативного позначилися на молоді. Вкрай важливим є створення сприятливих соціально-економічних умов для особистого зростання молодих людей, формування їх професійної та творчої активності, здібностей, навичок, що має бути пріоритетом державної молодіжної соціальної політики.

Література

1. Державний центр зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 18.11.2023).

2. Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни. Національний Інститут Стратегічних Досліджень. 27.09.2023. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/molodizhnvy-sehment-rynku-pratsi-ukraviny-v-period-povnomasshtabnovi-vivny> (дата звернення: 18.11.2023).

Дебют:

Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2024

У збірнику публікуються праці українською, англійською, італійською, німецькою, новогреською мовами.

Комп'ютерна верстка: Ірина ПЕТРИК

Зайняте населення України за професійними групами у 2010-2021 роках [9]

Роки	2010		2015		2021		2021 р. до 2010 р., %
	тис.ос.	%	тис.ос.	%	тис.ос.	%	
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	19180,2	100%	16443,2	100%	15610,0	100%	81,4%
<i>у тому числі за професійними групами:</i>							
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1554,4	8,1%	1299,0	7,9%	1261,0	8,1%	81,1%
професіонали	2641,9	13,8%	2903,7	17,7%	2813,2	18,0%	106,5%
фахівці	2194,9	11,4%	1978,3	12,0%	1846,0	11,8%	84,1%
технічні службовці	646,1	3,4%	521,2	3,2%	490,9	3,1%	76,0%
працівники сфери торгівлі та послуг	2790,9	14,6%	2691,2	16,4%	2569,3	16,5%	92,1%
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	199,6	1,0%	155,8	0,9%	220,1	1,4%	110,3%
кваліфіковані робітники з інструментом	2271,8	11,8%	2017,0	12,3%	1913,5	12,3%	84,2%
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	2278,7	11,9%	1849,2	11,2%	1766,3	11,3%	77,5%
найпростіші професії	4601,9	24,0%	3027,8	18,4%	2729,7	17,5%	59,3%

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2023 роках [9]

Вид діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Усього	2250	2648	3041	3282	3480	4195	5183	7104	8865	10497	11591	14014	14847	17442
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1467	1852	2094	2344	2556	3309	4195	6057	7557	8856	9757	12287	13061	14625
з них сільське господарство	1422	1786	2024	2269	2476	3140	3916	5761	7166	8738	9734	11733	12243	14184
Промисловість	2578	3119	3497	3774	3988	4789	5902	7631	9633	11788	12759	14902	15176	18390
Будівництво	1777	2294	2543	2727	2860	3551	4731	6251	7845	9356	9832	11289	9781	12634
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1898	2371	2739	3049	3439	4692	5808	7631	9404	10795	11286	13488	15103	20630
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2648	3061	3405	3582	3768	4653	5810	7688	9860	11704	11951	13837	13731	17184
наземний і трубопровідний транспорт	2357	2706	2977	3181	3541	4172	5265	7183	9187	10705	11288	13121	13111	15452
водний транспорт	2781	3058	2908	3340	3622	5076	6974	7590	10467	13057	12807	14473	14773	21858
авіаційний транспорт	6947	8917	9996	10642	11967	18470	24688	31088	35651	27300	21685	28506	24963	31391
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	2976	3427	3848	4040	4231	5358	6603	8485	10884	12954	13137	14961	14763	19056
поштова та кур'єрська діяльність	1521	1693	1845	1917	1934	2180	2818	3851	5044	5993	6838	8214	8592	11830
Тимчасове розміщення й організація харчування	1424	1750	2020	2195	2261	2786	3505	4988	5875	6730	6026	8543	9367	12300

Продовження Додатку В

Інформація та телекомунікації	3185	3705	4360	4659	5176	7111	9530	12018	14276	17543	19888	25530	30829	37946
Фінансова та страхова діяльність	4695	5433	6077	6326	7020	8603	10227	12865	16161	19132	20379	23975	27986	34393
Операції з нерухомим майном	1864	2184	2384	2786	3090	3659	4804	5947	7329	8626	8981	11142	11560	15509
Професійна, наукова та технічна діяльність	2914	3575	4287	4505	5290	6736	8060	10039	12144	14550	16613	19369	20497	23413
з неї наукові дослідження та розробки	2901	3296	3805	4059	4268	4972	6119	8212	10259	11649	12882	15179	16360	19359
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1826	2162	2298	2546	2601	3114	3995	5578	7228	8700	9878	11186	12291	14395
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2735	3049	3432	3719	3817	4381	5953	9372	12698	14785	16443	19048	20764	23395
Освіта	1884	2077	2532	2696	2745	3132	3769	5857	7041	8135	9271	11817	11999	12439
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1616	1762	2186	2351	2441	2829	3400	4977	5853	7020	8848	11616	13738	14688
з них охорона здоров'я	1624	1768	2204	2374	2463	2853	3435	5023	5898	7087	8995	11825	14002	14970
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2129	2394	3017	3343	3626	4134	4844	6608	7612	8659	9624	12508	11567	13336
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1905	2096	2611	2934	2841	3150	3828	5774	6801	7834	8564	11315	11050	11345
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1912	2124	2579	2737	2769	3049	3705	5464	6381	7519	8024	10462	10469	10990
Надання інших видів послуг	1742	2062	2601	2738	3361	3634	4615	6536	8132	9096	11998	13279	14554	18332

Динаміка основних показників зайнятості населення України, в тому числі за віковими групами молоді у 2013-2021 рр. [9]

Назва показника	Роки									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	20 824,6	19 920,9	18 097,9	17 955,1	17 854,4	17 939,5	18 066,0	17 589,5	17 405,0	
Рівень економічної активності, %	64,9	62,4	62,4	62,2	62,0	62,6	63,4	62,1	61,8	
Рівень зайнятості, %	60,2	56,6	56,7	56,3	56,1	57,1	58,2	56,2	55,7	
Рівень безробіття, %	7,3	9,3	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2	9,5	9,9	
у тому числі за віковими групами молоді										
Молодь віком 15-24 років, тис. осіб	2216,8	1952,1	1615,7	1484,3	1384,9	1302,2	1365,9	1182,9	1128,9	
Рівень економічної активності, %	39,3	38,4	36,3	35,1	34,4	33,7	36,2	31,9	30,6	
Рівень зайнятості, %	32,5	29,5	28,2	27,0	26,1	25,4	28,2	25,8	24,8	
Рівень безробіття, %	17,4	23,1	22,4	23,0	18,9	17,9	15,4	19,3	19,1	
Молодь віком 25-29 років, тис. осіб	3124,7	2882,6	2563,8	2433,5	2048,2	2235,5	2123,1	1989,4	1839,0	
Рівень економічної активності, %	80,8	80,5	80,8	79,0	69,5	79,8	80,2	79,0	77,7	
Рівень зайнятості, %	73,8	71,6	71,8	69,0	59,5	69,7	70,4	72,1	70,4	
Рівень безробіття, %	8,7	11,1	11,2	11,7	11,3	9,8	8,4	8,7	9,4	
Молодь віком 30-34 роки, тис. осіб	2917,4	2819,9	2609,6	2633,1	2451,5	2754,7	2661,2	2557,4	2459,9	
Рівень економічної активності, %	83,9	82,6	82,3	82,0	74,2	83,3	81,8	81,1	80,8	
Рівень зайнятості, %	78,4	74,9	74,3	74,7	73,5	75,7	74,5	74,5	74,0	
Рівень безробіття, %	6,6	9,3	9,7	8,9	9,8	8,9	7,3	8,2	8,4	