

УДК 159.9

## ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Шевченко О.М., Талько О.Б.

Житомирський національний агроекологічний університет

У статті розглянуто соціально-психологічні аспекти щодо працевлаштування молоді. Проаналізовано різноманітні наукові підходи до даної проблеми. Реалізований розгляд цього питання в економічних, правових демографічних, соціальних та психологічних сферах. Надано рекомендації щодо зменшення рівня безробіття серед молоді та удосконаленню програм щодо становища молоді у сфері зайнятості.

**Ключові слова:** зайнятість, молодь, безробіття, працевлаштування, соціум, економіка, мобільність, покоління, реалізація, захист.

---

**Постановка проблеми.** Протягом тривалого часу молоді відводилось другорядне місце у сфері праці, що, як наслідок, посилювало її матеріальну та психологічну залежність від старших поколінь. Нині близько 90% молодих людей живуть на частковому або повному утриманні батьків та рідних. Основна частина молодого покоління при переході до ринково орієнтованої економіки розраховує на соціальну допомогу і захист, а не на власні сили.

У сучасних умовах молодь, яка закінчила навчальні заклади все частіше відчуває себе зайвою на ринку праці. Брак вільних робочих місць, відсутність роботи за спеціальністю, низька територіальна мобільність як наслідок нерозвиненості соціальної інфраструктури призводять до невпевненості молоді в завтрашньому дні.

Проблема безробіття молоді є однією з найактуальніших на сьогодні. Після закінчення навчального закладу існує невизначеність з місцем

роботи за фахом, або взагалі її відсутність. Роботодавці часто висувають умови, які не можуть задовольнити молодь. Це пояснюється тим, що потрібні досвідчені працівники, а досвіду роботи у молоді, яка нещодавно закінчила навчальний заклад, ще не має. Саме це і зумовлює значне безробіття молоді віком 15-24 роки.

Щороку чотирьом випускникам із п'яти потрібно самостійно шукати робоче місце без допомоги навчальних закладів. Навчальним закладам, на нашу думку, необхідно надавати більше емпіричних знань студентам, бо багатьом випускникам, важко користуватися теорією у практичній діяльності без практичного досвіду.

Соціально-економічні наслідки безробіття для молоді є більш складними та глибокими ніж для дорослого населення. Аналізуючи наслідки безробіття у першу чергу, зазвичай, звертають увагу на економічну сторону цієї проблеми. Дійсно, наслідком безробіття є не випущена продукція, а, відповідно, зменшення середньодушового реального ВВП та зниження рівня життя населення. Але, крім економічних, воно має суттєві негативні соціальні наслідки. Тривале безробіття приводить до втрати самоповаги, кваліфікації, розладів у родині, збільшення злочинності в країні та можливості соціальних заворушень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить, що питанню працевлаштування молоді приділялася достатня увага.

Питаннями працевлаштування молоді та засобами їх вирішення опікувалися В.В. Турчак та Т.А. Ващенко. Проблеми молодіжної політики розглядали М.Ф. Головатий, В.С. Цибульник. У дослідженнях В.Л. Кравченко здійснено прогнозу оцінку особливостей розвитку молодіжного сегменту національного ринку праці та запропоновано загальну схему формування стратегії розвитку молодіжної частини національного ринку праці. Політику держави щодо зайнятості молоді та її ефективності аналізувала Н.В. Волкова. Проблеми працевлаштування молоді в Україні вивчала Н.М. Заярна, а Ю.О. Гетьманенко та К.А. Тахтарова – закордонний досвід регулювання зайнятості молоді. Перепелиця М.П. у своїй монографії проаналізував регіональний аспект державної молодіжної політики в Україні. Також у цьому напрямі працювали Н. Синенко, О.М. Балакірева, Н. Красовська, І.М. Тимош та низка інших дослідників.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на інтерес дослідників щодо працевлаштування української молоді слід зазначити, що ще недостатньо досліджено саме психологічні аспекти цього явища.

На даний час накопичено ще недостатньо відомостей стосовно масштабів і соціально-психологічних аспектів цього напрямку дослідження. Хоча здійснено опрацювання великого масиву інформації у вказаній сфері, розроблено та запропоновано низку порад по мінімізації негативних наслідків для психологічного здоров'я молодих людей, слід мати на увазі, що наше суспільство постійно змінюється, нинішнє покоління молоді відрізняється від своїх попередників і так триватиме й надалі. Тому слід безперервно відслідковувати ці трансформації і пропонувати сучасні, актуальні засоби належного (рівноправного) функціонування молоді у соціумі.

Не дивлячись на наявність окремих державних програм і документів з цього напрямку їх реалізація у повсякденному житті наражається на різні бюрократичні перепони та брак фінансування.

**Мета статті.** Головною метою нашої роботи є здійснення просвітницької діяльності щодо питання працевлаштування молоді. Маємо надію, що висвітлені у статті міркування допоможуть молодим людям краще розбиратися у сутності цього явища, сприятимуть умінню уникати або мінімізувати негативні наслідки пов'язані із проблемами на ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Відносно новим явищем стає даліше погіршення економічного стану молоді. Це стосується виконання нею фізично важких, шкідливих і непривабливих робіт, постійної загрози безробіття, одержання мінімальної заробітної платні. Так, наприклад, середня заробітна платня молодих робітників складає нині лише 60% від середньо-українського рівня і є вдвічі нижчою від величини мінімального споживчого бюджету для юнаків і дівчат. Наслідком цього є падіння рівня життя молоді в цілому, що спонукає молодь вдаватися до підробітку крім основної роботи чи навчання. Тому вторинна (додаткова) зайнятість молоді стає для неї правилом.

Але з огляду на те, що вторинна зайнятість здійснюється переважно у неформальній або тіньовій економіці, молодь стає там об'єктом посиленої експлуатації. Сьогодні у тіньовому секторі економіки працює 21% молодих людей у віці 15-28 років; у віці ж 20-28 років цей відсоток зростає до 25,3. Найбільш поширеним в усіх групах молоді великих міст є надання послуг приватним особам; цим займається нині від 40 до 47 відсотків молоді.

Ми вважаємо, що для економічного самовизначення молоді на сучасному етапі її життєдіяльності властиві такі риси:

- падіння рівня життя молоді в цілому та різке погіршення її економічного стану зокрема;
- вимушене вдавання до додаткового підробітку, який, по-перше, збагачує не державу, а приватні структури, по-друге, супроводжується надмірним використанням фізичних і розумових здібностей молодих людей на шкоду їх загальному і духовному розвитку, що часто становить загрозу для стану їх здоров'я; по-третє, сприяє деваліфікації молоді та втраті можливостей набуття фахової освіти або підвищенню кваліфікації;
- посилення матеріальної, економічної та психологічної залежності молоді від суспільства та батьків, труднощі одержання статусу самостійної автономної особистості, тобто досягнення стану дорослості;
- відсутність помітного соціального просування і зростання соціального статусу, брак стимулів для продовження освіти;
- зростання кількості психічних проблем і комплексів, пов'язаних зі страхом втрати роботи і неможливістю самовияву та реалізації своїх сутнісних можливостей.

Виділення молоді у структурі трудових ресурсів суспільства обумовлено специфікою її становища у сфері праці, а також особливою соціальною роллю молоді, що проявляється у власній системі норм поведінки, яка відрізняється від

загальноприйнятих у суспільстві в цілому. Практика виділення молоді в окрему групу й розробка специфічних методів управління її працею була характерна й для планової системи управління трудовими ресурсами в колишньому СРСР.

Слід відзначити також наявне недовикористання трудового потенціалу молоді. Все це вимагає обґрунтування диференційованого підходу до визначення зайнятості молоді як особливої соціально-економічної категорії.

Процес набуття професійних знань, умінь і навичок найбільш інтенсивно здійснюється у групі 18-20-річних. Конкретні терміни професійного навчання можуть, безумовно, варіюватися залежно від специфіки життєвих обставин молодої людини, вибору нею виду й форми одержання освіти. Тому за багатьма поведінковими характеристиками ця група подібна групі 21-24-літніх. У цей час більшість молодих людей закінчує професійне навчання й прагне вже не до епізодичної, а до постійної зайнятості. Серед характеристик трудової діяльності на перший план висувуються гарантії зайнятості, можливості професійного розвитку й посадового зростання. Поступово завершується процес, соціалізації і він сприяє усвідомленню молодою людиною тісного поєднання матеріальних стимулів до праці із моральними.

Найбільш проблемним у сфері праці і зайнятості є молодий вік. У цей час людина не має знань, досвіду, вона тільки здобуває їх. У цей час молодь виходить з-під батьківської опіки й у більшості випадків існує на власні заробітки або державну допомогу. Зрозуміло, що в сучасному суспільстві це найбільш малозабезпечена верства населення, у якій розрив між потребами й можливостями найбільш великий. Треба відзначити що, межі молодіжного віку нестали (від 14 до 35 років). Вони залежать від соціально-економічного розвитку суспільства, який досяг потрібного рівня добробуту й культури.

Вплив цих факторів проявляється в тривалості життя людей та їх добробуту. Нижня вікова межа визначається тим, що саме в цьому віці підліток уперше дістає право вибору в соціальному плані: продовжити навчання у школі, піти навчатися до коледжу або працювати.

До 35 років людина, як правило, досягає професійної зрілості, завершується формування її родини, вона займає певне положення в суспільстві.

Незайнятість молодих людей негативно позначається на економіці та соціальному житті суспільства. Також молодіжне середовище може стати потенційно небезпечним «кримінальним поприщем». Проблеми наркоманії, алкоголізму й проституції досить часто є похідними безробіття. Відсутність перспектив на майбутнє у молодому віці особливо небезпечно. Саме із цієї верстви поповнюються лави злочинців, наркоманів, членів екстремістських політичних течій [4, с. 180].

Пропонуємо до уваги світовий досвід з питань політики зайнятості молоді. Існують такі найбільш відомі і поширені моделі державної молодіжної політики: шведська, японська, американська і німецька.

**Шведська модель** державної молодіжної політики базується на державному контролі за відносинами суспільства та молоді. Ця політика містить правову регламентацію в цій сфері дер-

жавної діяльності, основні аспекти закріплені у законах. Одна з форм цього механізму полягає у створенні мережі державних спеціалізованих закладів, а також у фінансовій підтримці відповідних молодіжних організацій [5, с. 58]. Шведська модель заснована на концепції «солідарності» і «соціального громадянства» за активної соціально-економічної ролі держави, розширеної системи соціальних гарантій і високого рівня оподаткування. Відрізняється від інших моделей прагненням до повної зайнятості через системи перепідготовки, громадських робіт і молодіжної практики. Згідно з молодіжною практикою, молодь, яка не знайшла роботу, забезпечується робочими місцями, витрати на які роботодавцям компенсує держава.

На відкриття власного бізнесу надаються субсидії за умови розробки конкурентоспроможного бізнес-плану [1, с. 24]. Сприяння зайнятості молоді забезпечується за рахунок розвитку програм сприяння розвитку малого та середнього бізнесу шляхом включення відповідних сум фінансової допомоги в програми зайнятості.

**Японська модель** заснована на «довічному наймі» у великих корпораціях, безперервному навчанні та оплаті праці залежно від стажу роботи. До вибору місця роботи випускники ВНЗ ставляться відповідально, тому що компанія може стати для них роботодавцем на довгий період часу. Тільки у великих компаніях існують гарантії «довічного найму». Даній системі притаманний елемент сутності якого полягає у тому, що кожен рік наприкінці зими з числа майбутніх випускників коледжів відбираються потенційні працівники (більшість з них – юнаки), які у разі проходження піврічного випробувального терміну приєднуються до компанії. Їх звільняють рідко, лише за грубе порушення етики. Японська система поєднує інтереси працівників і роботодавців у рамках компанії, це максимально мобілізує потенціал найманих працівників на досягнення найвищих виробничих показників.

**Американській моделі** характерні ознаки вільного підприємництва, відсутності довгострокового планування, застосування пільгового кредитування малого бізнесу, диференційованої податкової політики, розвитку освіти, культури, високої мобільності робочої сили. Компаніям з американською системою характерні такі елементи: особисті досягнення людей, вміння молодих людей діяти самостійно, проявляти ініціативу і приймати рішення на всіх рівнях своєї кар'єри. Головною особливістю такої системи є вузька спеціалізація, система інформаційного та інфраструктурного забезпечення. Ефективність системи інформаційного забезпечення полягає у скороченні термінів на пошук роботи, мобільності робочої сили як у професійному, так і в територіальному аспекті [2, с. 57].

У США діють пільги стосовно оподаткування прибутку: база оподаткування зменшується на суму коштів, які спрямовуються підприємцями на створення спеціалізованих робочих місць, навчання найманих працівників професіям або підвищення кваліфікації. У відповідності із Законом «Про інвестиції у трудові ресурси» підприємства, що здійснюють професійну підготовку молоді без освіти або з низьким освітнім рівнем, можуть

отримати знижку щодо податку на прибуток у розмірі 7-10%. Закон також стимулює працевлаштування зазначених категорій, у т. ч. молоді. Якщо підприємство після професійного навчання бере таку особу на роботу, то впродовж наступних двох років воно має право на податкову пільгу у розмірі 4,5 тис. доларів на рік у розрахунку на одного працевлаштованого. Кошти, спрямовані підприємствами на професійну освіту молоді, повністю звільнюються від оподаткування.

**Німецька модель** характеризується поєднанням пасивної та активної політики зайнятості, створенням умов для сталого розвитку всіх суб'єктів господарювання при активному державному впливі, що нівелює протиріччя між суб'єктами господарювання та найманими працівниками. Стосовно забезпечення зайнятості молоді, у ФРН за кожного працевлаштованого некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Здійснюється пряме фінансування фірм, які проводять професійну підготовку молоді. Контракт молодого працівника з фірмою (для отримання професійної освіти) передбачає надання можливості навчання на базі фірми за допомогою її фахівців та компенсації витрат, наданих Федеральним відомством з праці [3, с. 58].

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що масштаби втручання держави у систему ринку праці є вагомими. Особливий напрям політики зайнятості становлять заходи по працевлаштуванню молоді без професійної підготовки. Держава стимулює роботодавців до

прийому їх на роботу шляхом надання спеціальних гарантій, субсидій та податкових пільг.

**Висновки і пропозиції.** Як висновок ми пропонуємо наступні заходи для зменшення рівня безробіття серед молоді та поліпшення стану її зайнятості:

1. Розробка і прийняття спеціального Закону «Про гнучкі і нестандартні організаційні форми зайнятості», що передбачав би широке використання гнучких графіків робочого часу і закріплював умови дії тимчасових і сезонних контрактів.

2. Створення окремої біржі праці (або спеціальних відділів) саме для працевлаштування молоді.

3. Розробка проектів, орієнтованих на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді.

4. Встановлення доплат до окладів молодим працівникам (даний захід може виступити певним стимулом до пошуку роботи молодими людьми).

5. Розробка та впровадження дієвого механізму фінансової та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації програми з працевлаштування молоді.

Слід зазначити, що наполегливість молоді, яка дійсно прагне працювати спільно з реалізацією ефективної молодіжної політики держави, спрямованої на одержання молодими людьми роботи з гідними умовами праці призведуть до покращення ситуації із безробіттям молоді та підвищення рівня економічного розвитку держави в цілому. Ефективне вирішення проблеми працевлаштування молоді дасть поштовх розвитку вітчизняної економіки, сприятиме становленню України як стабільної, розвинутої та могутньої держави.

## Список літератури:

1. Антюшина Н.М. Качество человеческих ресурсов как объект управления: опыт Швеции // Труд за рубежом. – 2005. – № 4. – С. 20-33.
2. Волосатих О. Світовий досвід з питань політики зайнятості // Вісник Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту. – 2010. – № 3. – С. 56-66.
3. Гетьманенко Ю.О., Тахтарова К.А. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – 2011. – Т. 2. – С. 51-59.
4. Кравченко В.Л. Проблеми ефективного використання праці молоді в Україні // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ. – 2005. – С. 180-184.
5. Перепелиця М.П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект). Монографія. – К.: Укр. ін-т соціаль. досл.-нв; Укр. центр політ. менедж.-ту, 2001. – 242 с.
6. Тимош І.М. Молодь в сфері зайнятості населення. – Тернопіль: Терноп. академія нар. госп.-ва, 1996. – 14 с.

**Шевченко А.Н., Талько Е.Б.**

Житомирский национальный агроэкологический университет

## ТРУДОУСТРОЙСТВО УКРАИНСКОЙ МОЛОДЕЖИ. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

### Аннотация

В статье рассмотрены социально-психологические аспекты трудоустройства молодежи. Проанализированы различные научные подходы к данной проблеме. Реализовано рассмотрение этого вопроса в экономических, правовых демографических, социальных и психологических сферах. Даны рекомендации по уменьшению уровня безработицы среди молодежи и совершенствованию программ относительно положения молодежи в сфере занятости.

**Ключевые слова:** занятость, молодежь, безработица, трудоустройство, социум, экономика, мобильность, поколения, реализация, защита.

**Shevchenko A.N., Talko E.B.**

Zhitomir National Agroecological University

## **EMPLOYMENT FOR UKRAINIAN YOUTH. SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECT**

### **Summary**

The article describes the socio-psychological aspects of youth employment. Analyzes different scientific approaches to the problem. Implemented consideration of this question the economic, legal, demographic, social and psychological spheres. Recommendations for reducing unemployment among young people and improvement programs regarding the situation of youth employment.

**Keywords:** employment, youth unemployment, employment, society, economy, mobility, generation, implementation, protection.