

## ДЕЯКІ МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Сучасна криза оголила глибину соціальних та економічних проблем молоді як однієї з найнезахищеніших частин суспільства. І серед цих незліченних проблем – проблема зайнятості та працевлаштування має ключове значення. Справді, держава вже нічого або майже нічого не гарантує молодому спеціалістові й ставиться до нього з позиції “необхідного мінімуму”. І якщо у Кодексі законів України про працю задекларовано, що молоді спеціалісти, які закінчили вищі навчальні заклади, забезпечуються роботою відповідно до здобутої спеціальності та кваліфікації, то крім звертання самого випускника вузу до Державної служби працевлаштування, інших механізмів реалізації цього права просто не існує.

Чому ж молодь поповнює армію безробітних? В основному це відбувається через небажання керівників підприємств, організацій і фірм приймати на роботу спеціалістів без досвіду практичної діяльності. Іншою проблемою є невміння молодих людей визначити галузь найефективнішого прикладання власних здібностей з урахуванням отриманих у навчальних закладах знань.

Нерідко бувають випадки, коли дипломована людина працює зовсім не за набутою у вузі спеціальністю, тому що осмислений вибір професії відбувається вже після отримання освіти.

Розвиток у країні мережі профорієнтаційних послуг усунув би такі протиріччя, допоміг би раціонально використовувати здібності й таланти молоді, визначити її профпридатність до обраного виду діяльності, а також регулювати кількість тих, які навчаються з урахуванням ринкової кон'юнктури. Поки ж справа постає таким чином, що багато областей України позбавилися своїх центрів профорієнтації при службах зайнятості через недостатність бюджетного фінансування.

Вищі та професійно-технічні навчальні заклади продовжують випускати і приймати на навчання за фахами, які є малоперспективними на ринку праці, що є проявом групових інтересів – працівників готують не за потребою, а для навантаження і утримання раніше сформованих педагогічних колективів та використання наявної матеріально-технічної бази, а Міністерство освіти та інші державні органи, на які покладені функції ліцензування навчальних закладів та затвердження (погодження) планів набору студентів і учнів, не завжди вникають у реальну ситуацію.

Обласні галузеві управління та наукові підрозділи вузів недостатньо аналізують потребу в спеціалістах, пов'язану зі структурними змінами в економіці та виходом працівників на пенсію, не вивчають досвід організації підготовки працівників і спеціалістів у зарубіжних країнах, у тому числі в постсоціалістичних.

Важлива роль у створенні ефективної економічної системи в державі належить освіті. Не випадково про неї особливо дбають у країнах з ефективною і динамічною економікою. Сьогодні в розрахунку на одного жителя Україна витрачає на освіту близько 40 дол., натомість розвинені країни Азії – 1260 дол., Америки – 1000 дол., Європи – 5750. На прикладі Японії, Південної Кореї, Китаю та інших можна переконатися, що саме інвестиції в освіту та науку дали їм можливість вийти на принципово новий рівень розвитку економіки.<sup>1</sup>

Перед системою освіти в Україні постають принципово нові завдання. Освіту не можна

---

<sup>1</sup> Кондрайтюк О. Освіта – запорука успіху в Україні // *Регіональна економіка*. – 1996. – № 1-2. – С. 148.

зводити тільки до передавання знань і перенавчання людей. Вона має виконувати й такі функції, як формування нових особистісних якостей людини: критичне ставлення до себе і до своїх стереотипів та звичок, усвідомлення необхідності подолання традиційних поглядів, формування нових ціннісних орієнтацій, гнучкішого мислення, установок на діалог і співробітництво.<sup>1</sup>

Враховуючи нинішню кризову ситуацію, що склалася в суспільстві, інститути освіти (як державні, так і альтернативні) повинні повністю переорієнтуватися щодо дитини чи молодої людини. Акцентувати увагу на виховання самостійності, формування ініціативності та нестандартності, вміння співпрацювати, поєднувати своє "я" з інтересами справи. Такий підхід зможе в якійсь мірі адаптувати молоду людину до сучасної ситуації, дасть їй здатність до самозахисту, оскільки на допомогу державних структур можна розраховувати все менше і менше.

Вирішення проблем профорієнтації, праці молоді, як і процес її соціалізації, є найефективнішим тоді, коли у державі створені своєрідна молодіжна інфраструктура, молодіжна індустрія. Нині, за несприятливих економічних умов, в Україні важко розраховувати на те, щоб вже зараз мати таку інфраструктуру, але її підвалини необхідно закладати сьогодні.

Складовими такої інфраструктури, на нашу думку, є:

- розвиток та захист інтелектуального потенціалу молоді. Мають бути забезпечені гарантії, щоб кожна молода людина отримала освіту на вибір, але загальну – безкоштовно. Це вже закладено в законах України;
- збереження і подальше формування кадрового потенціалу висококваліфікованих спеціалістів різноманітних галузей виробництва. Це стосується і науковців, і політичних діячів, і працівників апарату державних установ;
- захист і адаптація непрацюючої молоді;
- підтримка молодіжних ініціатив, молодіжного підприємництва;
- розвиток інформаційних систем.

Політика регулювання зайнятості молоді та її конкурентоспроможності на ринку праці повинна опиратися на соціально-психологічні та культурні переваги молодого покоління перед працівниками старших вікових груп: його кращу адаптацію до необхідності перекваліфікації чи зростання кваліфікації, до зміни професії, вищу мобільність, ринковоорієнтовану ментальність тощо.

В Україні є ряд невирішених проблем і недоліків, які ще потрібно вирішувати і усувати. Незважаючи на значний наявний потенціал, система освіти України функціонує недостатньо активно. 40% випускників, за даними Міністерства праці України, нині не знаходять роботи за спеціальністю.

Необхідно створювати молодіжні біржі праці, можливо, навіть при вузах і середніх спеціальних закладах. Потреба в таких біржах виникає, в першу чергу, з тим, щоб деякі молоді люди могли отримати роботу із зміною місця проживання.

Доцільно також створювати відділи працевлаштування молоді в навчальних закладах. Україна має вже позитивний досвід у цій справі: у Національному університеті "Києво-Могилянська академія" створено відділ працевлаштування студентів і випускників. Тут можна побачити (чи не в єдиному місці України) такі оголошення, як "Є три вільні вакансії у магістерській програмі з економіки, яку фінансує Фонд Євразія: заробітна плата від 400 дол". У відділі працевлаштування університету створена і постійно оновлюється база даних робочих місць, проводять співбесіди роботодавців з претендентами на робочі місця. Тут проводять також ярмарки кар'єр, в останньому з яких взяли участь більше двадцяти провідних фірм України: Coca-Cola Amatil, Джонсон Київ Корпорейшн, а також Міністерство

<sup>1</sup> Молодіжсь: цифри, факти, мненія: Научно-популярний журнал. – С.-Петербург. – 1996. – № 2,3. – С. 66 – 67.

закордонних справ України, Центр зайнятості при Фонді міжнародних громадських комунікацій тощо, що рецензували широкий спектр майбутніх робочих місць у різних галузях виробництва і сфері послуг. На ярмарку із 100 осіб було працевлаштовано 60. Проводять дні стажування. З березня до травня 1996 р. пройшли стажування більше ніж 50 студентів. Цей цінний досвід доцільно вивчати, пролагувати і впроваджувати у практику.

Необхідна урядова підтримка молодіжного підприємництва, яке виникло в умовах переходу до ринкових відносин і за останні роки отримало значний розвиток. Велике значення має створення фонду сприяння молодіжному підприємству, молодіжної торговельної палати, молодіжного комерційного банку, товарної і фондової бірж, біржі праці, шкіл для підготовки молодих підприємців та інших молодіжних структур.

Але, щоб залучити незайняту молодь до суспільно-корисної роботи, потрібно забезпечити облік повного її контингенту, активізувати й зорієнтувати в цьому напрямку практичну роботу всіх причетних до молодіжних процесів державних структур.

Важливо виявити і сповна використати все те, що сприяє підвищенню соціальної активності молодого людни, збагаченню її трудових навиків і стимулюванню їх реалізації.

Пріоритетними напрямками роботи із соціального захисту молоді могли би бути:

- своєчасна освітньо-професійна соціалізація молоді, її перепідготовка і працевлаштування відповідно до потреб ринку праці і статево-вікової специфіки робочої сили;
- підтримка молодих сімей, вирішення екологічних і медичних завдань в інтересах нових поколінь;
- підтримка молодих інвалідів, соціальна реабілітація наркоманів тощо;
- створення системи кредитування починань молодого людни, пов'язаних з отриманням освіти та професії, створенням сім'ї, народженням дітей, будівництвом житла, створенням власної справи.

Осмислення процесів, що відбуваються у сфері зайнятості в умовах ринкових відносин, виникнення безробіття з його багатоаспектними проблемами вимагають не лише створення організаційних структур управління ринком праці та його регулюванням, а й впровадження якісно нових форм і методів їх вирішення.

Світова практика, як відомо, вже нагромадила багатий досвід у цій галузі, в тому числі щодо розробки і реалізації цілісної державної політики в умовах перманентного безробіття, який становить значний інтерес для української державної служби зайнятості в цілому та її регіональних підрозділів зокрема.

Опитування, яке проводив Український центр соціальних досліджень та маркетингу "Соцінформ" у червні 1996 р., показало, що 90% опитаних керівників підприємств мають потребу в кваліфікованих кадрах, а 67% наголосили на тому, що не можуть вирішити цю проблему через оголошення у пресі чи іншими традиційними методами, тому вдаються до пошуків потрібних працівників через родичів і знайомих або переманюють фахівців від колег. Але, попри значні витрати часу, мало хто (тільки 5%) зміг задовольнити свою потребу в кадрах. І це в країні з таким високим рівнем безробіття!

Така ж проблема існує і за кордоном. Так, західні експерти звертають увагу менеджерів на посилення конкурентної боротьби за залучення кваліфікованих кадрів – перспективних випускників вузів, керівних працівників усіх рівнів. При цьому зазначають, що питання кадрового маркетингу великі підприємства вирішують набагато успішніше, ніж дрібні й середні. У цьому їм у значній мірі допомагають цільові довгострокові стратегії, які використовують такі інструменти, як виплата студентам стипендій, грошове заохочення дипломних робіт, надання студентам вузів робочих місць під час проходження практики чи канікул, запрошення студентів на ярмарки, до участі в навчальних і підприємницьких іграх. Названі заходи дозволяють великим компаніям одержувати "адреси" молодих спеціалістів

будь-якої кваліфікації, досягаючи цим значних кадрових переваг перед дрібними і середніми фірмами. Одним із напрямків вирішення питання добору персоналу для дрібних підприємств є створення свого роду спілок за діловими інтересами. У рамках таких спілок на основі спільних коштів та спільних інтересів дрібні підприємства здійснюють цілеспрямований добір і підготовку персоналу.

У деяких країнах функціонують спеціальні посередницькі фірми, що займаються організацією навчання та доббором персоналу на замовлення керівників (власників) підприємств. Наприклад, у США сформувалася мережа посередницьких фірм (бюро), головна функція яких – забезпечення підприємств тимчасовими працівниками. Підприємство-клієнт виплачує фірмі гонорар, до якого входять зарплата працівника і оплата послуг фірми, а посередник несе відповідальність за рівень кваліфікації працівника, його дисциплінованість і якість роботи.

У США дуже поширений ще один вид посередницьких послуг у роботі з персоналом – добір менеджерів середньої ланки і вище. Наприклад, фірма “Менеджмент рекрутерс”, яка спеціалізується з даного виду послуг, має понад 300 відділень у всій країні. Послуги, які вона надає, високо оплачують замовники: в розмірі третини річного окладу кожного поставленого працівника.<sup>1</sup>

Досвід розвинутих зарубіжних країн свідчить, що політика розширення сфери зайнятості є найефективнішою за умови гнучкого поєднання прямого інвестування на ці потреби державних засобів і опосередкованого впливу на ринок робочих місць через відповідні механізми кредитування, пільгового оподаткування, держзамовлення, субсидій і т. д.

У Швеції, яка досягла найвищого рівня зайнятості населення, із загальної суми ресурсів 3/4 витрачають на активну політику на ринку праці, 1/4 – на виплату допомоги безробітним.

Для заохочення малого бізнесу там за рахунок коштів місцевих бюджетів і фонду зайнятості створено регіональні фонди розвитку. Громадянам, які мають невеликий початковий капітал і бажають організувати свою справу, із фондів розвитку надають безпроцентні або під невисокі відсотки кредити. Безробітним громадянам, які не мають власних засобів, але хочуть організувати свій бізнес і володіють відповідними здібностями для цього, надають субсидії.

Важливим аспектом шведської соціальної політики є програма професійної активізації населення. Перепідготовка незайнятого населення в Швеції безкоштовна, а особи віком більш як 20 років отримують щоденні грошові виплати від 270 до 450 крон (середній щоденний дохід у цій країні – 540 крон). Молодь віком до 20 років отримує щоденні виплати у розмірі 191 крони.

Одним із заходів попередження безробіття є фінансова підтримка збереження робочих місць на підприємствах, які відчувають тимчасові труднощі у господарській діяльності.

Наприклад, в Англії при загрозі закриття підприємства заохочують створення кооперативів. Щоб врятувати підприємство від банкрутства, робітники формують акціонерний капітал зі своїх заощаджень, а якщо таких нема, беруть позику і розвивають виробництво власними силами. Згадана діяльність регламентована відповідним законом, а кредитування здійснюють спеціальний кооперативний банк і національна кооперативна асоціація, які надають позики під низький процент.

Досвід багатьох зарубіжних країн свідчить про те, що у період криз та різкого спаду виробництва саме підприємства малого бізнесу, які здатні швидко розширювати свою діяльність і залучати додаткову чисельність працівників, сприяють забезпеченню зайнятості населення.

У Китаї одним з важливих напрямків економічної реформи є розвиток малих підприємств,

<sup>1</sup> Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів, 1996. – С. 96 – 97.

## Теодозія Буда

### *Деякі можливі шляхи вирішення...*

---

який здійснюється під егідою Міністерства праці. Безпосередню роботу щодо створення робочих місць проводять компанії трудового обслуговування, які створюються при місцевих органах праці. Необхідні на це кошти надходять із державного бюджету, в якому передбачена спеціальна стаття витрат на ці потреби, з місцевих бюджетів, а також використовують банківський кредит з пільговими відсотками.

У Франції розширення малого підприємництва відбувається через сприяння розвитку ремісничого виробництва. У країні є близько 80 тис. підприємств ремісників з чисельністю зайнятих менше ніж 10 чоловік, на яких працює 12% трудоактивного населення. Відповідно до прийнятих законів власника такого підприємства нагороджують премією 10 тис. франків за кожне створене робоче місце, якщо протягом року не буде зменшена чисельність персоналу в цілому.

У країнах з розвинутою ринковою економікою надають всебічну підтримку розвитку самозайнятості. Наприклад, у Японії, якщо протягом 19 місяців після втрати роботи безробітний вирішив відкрити власну справу, йому виплачують грошову допомогу, що дорівнює тій, яку отримує безробітний, котрий проходить перепідготовку на курсах. Крім того, надають право на безпроцентну позику.

В Англії з метою стимулювання самозайнятості населення надають грошову допомогу 40 фунтів стерлінгів на тиждень протягом року тим безробітним, які мають намір організувати власну справу та перебувають у стані безробіття 13 тижнів і більше. При цьому вони повинні володіти вкладеним у власну справу капіталом у сумі не менше ніж 1000 фунтів стерлінгів. Таку програму регулює комісія по службах робочої сили місцевого центру праці.

У Польщі позики видає територіальне бюро зайнятості в розмірі 20-кратної середньої заробітної плати, і заборгованість за ними можуть бути погашені на пільгових умовах (до 50% розміру позики), якщо безробітний відпрацював на робочому місці, яке сам створив, і успішно здійснював власну комерційну діяльність не менше ніж два роки.

Для регулювання зайнятості молоді у Швеції введено законодавчу гарантію роботи в так званих "молодіжних командах" для осіб віком 18 – 19 років. Молодих людей розподіляють на молодіжні бригади біржі праці. Закон дає право цим особам на 4-годинний робочий день п'ять разів на тиждень за існуючими ставками. Пошук роботи – обов'язкова умова програми "молодіжних команд".

В Італії прийнятий закон про розширення прийому на роботу молоді за так званими трудовими угодами про професійне навчання і працю. Підприємства, які приймають на роботу молодь на термін від 6 до 24 місяців і зобов'язуються забезпечити їй професійну підготовку, звільняють на цей період від сплати податків.

У США із спеціальних кредитних фондів надають субсидії у розмірі 85% заробітку молоді, яка наймається на роботу в літній період. Це дозволяє вирішувати одночасно кілька завдань: підприємці отримують можливість нарощувати виробництво з мінімальними затратами, а держава – знизити витрати на страхування з безробіття і при цьому дещо підвищити бюджетні надходження за рахунок прибуткового оподаткування працевлаштованих.

Якщо звернутися до досвіду організації громадських робіт у зарубіжних країнах, то в Швеції безробітні члени страхових товариств з безробіття менш як за 50 днів до закінчення періоду виплати допомоги автоматично отримують право на громадську роботу. Цей вид праці оплачують на рівні відповідної роботи на ринку робочої сили.

Заслужує на увагу і такий метод зниження рівня безробіття, як організація інтервенційних робіт у Польщі. Суть її полягає в тому, що відповідно до польського законодавства регіональне бюро зайнятості повинні забезпечити і фінансувати безробітних, яких вони не можуть працевлаштувати. Це тимчасове заняття – так звані інтервенційні роботи тривалістю до 6 місяців. Згадані роботи можуть бути організовані в будь-якій галузі і охоплювати посади як

робітників, так і службовців. Бюро зайнятості відшкодовує підприємству витрати на проведення інтервенційних робіт. Практикою вже доведено, що інтервенційні роботи є значним засобом нейтралізації безробіття.

Вивчаючи досвід багатьох країн світу з різними моделями побудови суспільства, узагальнюючи різноспрямовані погляди зарубіжних економістів, можна зробити висновок, що формування механізму зайнятості має загальні та специфічні риси. Форми його організації відповідають рівневі економічного розвитку країни, розвиненості ринкового механізму та обґрунтованості відповідних законів.