

## ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ АР КРИМ

Розглянуто особливості та проблеми зайнятості молоді в АР Крим. Представлено аналіз працевлаштування молодих жителів регіону, зокрема в комерційній та бюджетній сферах. З'ясовано специфіку молодіжного ринку праці. Наведено декілька механізмів вирішення проблеми зайнятості випускників, а саме: квотування робочих місць для випускників, практика тимчасового найму на разові роботи, система податкових пільг для роботодавців, що приймають на роботу випускників вузів. Розкрито основні проблеми у дисбалансі ринку попиту та пропозиції на молодіжному ринку праці АР Крим. Доведено необхідність розширення взаємодії служби зайнятості з органами виконавчої влади та підприємницьким корпусом.

*Ключові слова: зайнятість, безробіття, молодіжний ринок, працевлаштування, кваліфікація, характеристика, дисбаланс.*

Проблема зайнятості населення є гострою і актуальною в сучасних трансформаційних економічних умовах. Структурні трансформації економіки, приватизація та ринкові перетворення у сфері трудових відносин в Україні не забезпечили перехід до більш високого типу зайнятості. Стихійна лібералізація ринку праці не супроводжувалася ні послідовною промисловою політикою, ні ефективною політикою зайнятості. У результаті посилюються суперечності між потребами виробництва і професійною структурою кадрів.

Дослідженню та узагальненню проблем зайнятості присвячено фундаментальні праці українських вчених-економістів. Результати досліджень із даних питань певною мірою розкрито в наукових працях О.І. Амоші, який, аналізуючи регіональні ринки праці та зайнятість населення, приділяє увагу якості трудового потенціалу та управлінню трудовою сферою в Україні [1]; О.В. Крушельницької, праці якої присвячено дослідженням державної політики у сфері трудових ресурсів, а також підвищенню якості робочої сили [2]. Д.П. Богині і О.А. Грішної, які розглядали проблеми функціонування ринку праці [3-4]. В.М. Василенко приділяє увагу регіональному ринку праці та особливостям його функціонування [5]. С.А. Назарко досліджував вплив освіти на зайнятість населення, стверджуючі, що це головна і невирішена проблема сучасного ринку

праці, яка впливає на розвиток людського ресурсу [6].

Не зважаючи на велику кількість досліджень у сфері зайнятості, проблема збалансування регіональних ринків праці та їх відповідність потребам суспільного розвитку залишається відкритою, що стає підґрунтям для розгляду проблем зайнятості молоді Криму.

В умовах стрімко мінливої кон'юнктури ринку праці зросла роль кваліфікованих робітників, високопродуктивної праці, високоосвічених фахівців. На ринку праці велике значення має оцінка вартості робочої сили, умови найму, у тому числі розмір заробітної плати, умови праці, які все ще залишають бажати кращого.

Майбутнє будь-якої країни знаходиться в руках сучасної молоді. Тому держава, яка прагне розвитку соціально-економічного положення, повинна бути орієнтована на формування та розвиток молодіжного сегменту ринку праці. Як правило, в зоні молодіжної політики перебувають громадяни віком 14 – 29 років. Саме в цей період важливі державна підтримка і стимулювання потенціалу молоді.

В умовах України, коли за останнє десятиліття відбувається різке зниження якості життя, здоров'я молодіжного сегмента, погіршення умов для здобуття професійної підготовки, забезпечення зайнятості, посилення наркозалежності, зростання злочинності в молодіжному середовищі,

Н.О. Васильчук, 2014

потрібна кардинальна активізація державної політики по відношенню до покоління, яке самостійно вступає в життя. Особливої уваги у цьому питанні потребують регіони стратегічного значення для розвитку країни, так, наприклад, одним із головних туристичних регіонів є АР Крим.

*Метою статті є визначення особливостей і проблем зайнятості на молодіжному ринку праці АР Крим.*

Підвищенню конкурентоспроможності, професійної мобільності, а також попередження молодіжного безробіття сприяє надання органами зайнятості таких освітніх і профорієнтаційних послуг, як: вибіркові соціологічні опитування випускників 9–11 класів шкіл для визначення професійних намірів і виявлення ступеня їх відповідності потребам ринку праці; профорієнтаційні уроки з формування правильного вибору професії, внутрішньої готовності до неї, позитивного ставлення до будь-якої трудової діяльності; ярмарки інформаційних освітніх послуг, зустрічі з роботодавцями; Дні відкритих дверей для учнів і випускників закладів освіти; заняття з навчання навичкам самопрезентації й ефективної поведінки на ринку праці для випускників закладів професійної освіти. При цьому особлива увага приділяється превентивній профорієнтаційній

роботі з молоддю, насамперед з випускниками освітніх установ. Вона складається з щорічних досліджень професійних намірів випускників загальноосвітніх шкіл і ступеня їх відповідності потребам ринку праці, комп'ютерного тестування, проведення профорієнтаційних уроків, ярмарків освітніх послуг, уроків пошуку роботи.

Проведена органами зайнятості робота є одним із факторів, які сприяють тому, що молодь стала мати більш реальні уявлення про ситуацію на сучасних ринках праці та ринках освітніх послуг, професійні вимоги до працівників. Показником результативності профорієнтаційної роботи за останні п'ять років є зниження в чотири рази чисельності випускників освітніх установ, реєстрованих службою зайнятості як безробітних.

Загальновідомо, що нинішня система освіти недостатньо адаптована до потреб ринку праці як у кількісному, так і в якісному відношенні. Тому на службу зайнятості покладено завдання узгодження попиту і пропозиції на ринку праці. При проведенні опитування респондентів щодо працевлаштування було встановлено, що більшість молодих жителів АР Крим (44,7%) зайняті трудовою діяльністю. Із них 49,0% працюють у комерційній сфері та виконують кваліфіковану працю. (рис.1).

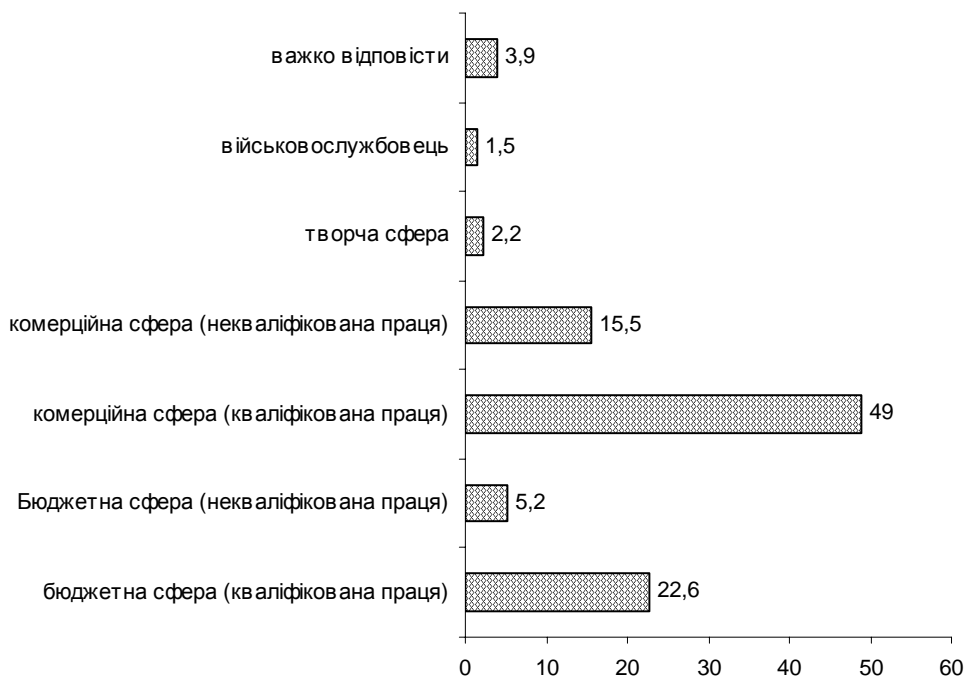


Рис.1 Опитування респондентів щодо працевлаштування [7]

У бюджетній сфері працюють 22,6% респондентів, які виконують кваліфіковану працю. Зайнятих некваліфікованою працею в комерційній сфері також більше, ніж у бюджетній сфері – 15,5% і 5,2% відповідно. Творчою своєю професією вважають 2,2% молодих жителів Криму.

З метою підвищення ефективності працевлаштування службою зайнятості ведеться активна інформаційна робота з молоддю, проводяться ярмарки вакансій робочих і навчальних місць.

Молодіжний ринок праці має свою специфіку [8].

По-перше, він характеризується нестійким попитом і пропозицією, які обумовлені мінливістю орієнтації молоді, її соціально-професійною невизначеністю. Становище ускладнюється загостренням соціальних проблем молоді, пов'язаних із суттєвою зміною соціокультурних політичних умов розвитку особистості, що тягне за собою зростаючі труднощі самовизначення молодих людей, у тому числі і в професійному плані.

По-друге, специфічна для молодіжного ринку праці низька конкурентоспроможність у порівнянні з іншими віковими групами. Молодь піддається найбільшому ризику втратити роботу або працевлаштуватися. Можливості працевлаштування нової робочої сили, яка вступає на ринок праці вперше, скорочуються. Обмеження попиту на ринку праці знижує можливості працевлаштування випускників навчальних закладів.

По-третє, молодіжна зайнятість має явні приховані розміри. Продовжує збільшуватися група молоді, яка ніде не працює і не вчиться.

По-четверте, молодіжний ринок праці характеризується великою варіантністю. Це обумовлено тим, що на нього виходять випускники навчальних закладів, які здійснюють підготовку фахівців по всіх можливих професій. Відсутність попиту на регіональному ринку праці призводить до того, що більша частина недавніх випускників навчальних закладів працевлаштовується за спеціальностями, далеким від базової освіти, для багатьох перепідготовка є єдиною можливістю отримати роботу. Щорічно з числа випускників кожен четвертий стає потенційним кандидатом на перенавчання, отримання другої професії. Крім того, п'ята частина молодих людей звільняється через незадовільність професією, характером праці вже в перший рік роботи після закінчення навчального закладу.

По-п'яте, на молодіжному ринку праці створилася надзвичайно складна ситуація з жіночою зайнятістю: традиційно серед випускників на-

вчальних закладів, особливо вузів, жінки становлять значну частку, при цьому роботодавці віддають явну перевагу при прийомі на роботу чоловікам.

Молодіжний ринок праці передбачає виявлення пріоритетних професій і спеціальностей на певний момент. У зв'язку з цим виникли теоретичні та прикладні завдання кількісного і якісного порівняння затребуваних ринком праці професій і спеціальностей, за якими ведеться підготовка фахівців у навчальних закладах.

Наявність досвіду роботи і стажу роботи, бажано за фахом, на сьогоднішній день є одним з істотних вимог до кандидатів на заміщення пропонуваного на ринку праці вакансій. Відповідно випускників вузів в цьому випадку на роботу найчастіше беруть неохоче. Отже, випускники не мають не тільки досвіду роботи, але й можливості отримання такого досвіду.

Вирішення цієї проблеми можливо за допомогою реалізації такого механізму, як квотування робочих місць для випускників. У даний час ця практика застосовується до таких категорій громадян, як інваліди, діти-сироти, члени багатодітних сімей. Однак реалізація цих пільг носить добровільно – примусовий характер. Ефективного механізму реалізації цієї практики на даний момент немає.

Альтернативою практики квотування може стати система умов, при яких роботодавцям було б вигідно брати на роботу випускників, зокрема, введена на муніципальному рівні система податкових пільг для роботодавців, які приймають на роботу випускників вузів. Реалізація цієї ідеї можлива через депутатські комісії та комітети виконавчих структур влади. Насамперед, потрібні конкретні фінансові розрахунки, які дозволять визначити стратегію реалізації ідеї. Ще однією можливістю отримання випускниками вузів необхідного досвіду роботи може бути практика тимчасового найму на разові роботи. Такі, як різного роду рекламні акції, маркетингові дослідження, соціологічні опитування, робота у сфері політики, зайнятість на громадських роботах, діяльність в громадських організаціях в якості волонтерів.

Тут корисним було б ввести практику отримання рекомендаційних листів з місць такої роботи. Тимчасова зайнятість випускників в даному випадку не тільки дозволить їм отримати досвід, але й заробити репутацію, що відіграє значну роль на сучасному ринку праці.

На державному рівні необхідна реалізація

програми створення робочих місць спеціально для молодих фахівців-випускників вузів. Практична реалізація цієї програми поки недосконала через нестачу бюджетних коштів, але ідея просувається вже зараз.

Проблема дисбалансу попиту і пропозиції на молодіжному ринку праці АР Крим полягає в тому, що існує невідповідність між тим, які спеціальності на конкретний момент потрібні на ринку праці, і тим, фахівців яких спеціальностей випускають вузи. У даному випадку мова йде про те, що ринок праці в даний час навіть приблизно складно прогнозувати на ті ж п'ять-шість років, оскільки економічна ситуація в суспільстві нестабільна. Купуючи, здавалося б, престижну спеціальність, випускник ризикує виявитися незатребуваним після закінчення вузу у зв'язку з різко зміненим рейтингом престижних спеціальностей. У даному випадку найбільш важливим видається наявність у випускників навичок, що дозволяють швидко адаптуватися до змін ситуації. Ці навички повинні виховуватися у процесі соціалізації особистості як у сім'ї, так і під час навчання спеціальності.

Іншим механізмом адаптації до вимог ринку є перенавчання фахівців у службі зайнятості та у вузах. Для цього можуть бути використані механізми отримання різного роду кредитування навчання студентів роботодавцями, що дозволяє випускникам визначитися з подальшим місцем роботи [9].

Крім того, можливе налагодження механізму, при якому вузи будуть укладати з підприємствами прямі договори на навчання фахівців необхідних спеціальностей. Створення інформаційних систем, що дозволяють враховувати спектр вакансій, аналізувати їх і прогнозувати ситуацію на ринку праці, теж покращить ситуацію. Така робота вже розпочата, про що проінформували представника муніципальної влади.

Молоді люди часто не мають активної позиції в пошуку роботи, а відповідно, не використовують багато з існуючих можливостей знаходження роботи. Неабиякою мірою це пов'язано з небажанням потрапляти в некомфортні й жорсткі ситуації ринку праці.

Іншим важливим моментом є необхідність наявності у випускників вузів високого рівня самоорганізації з тим, щоб у пошуку роботи мати можливість відповідно зустрічати і долати труднощі, пов'язані з некомфортністю пропонованої праці.

Крім того, для суспільства актуальною є ро-

бота по включенню в суспільній свідомості механізму активного пошуку роботи. Ця робота полягає, перш за все, в інформуванні молоді про принципи і технології пошуку.

Необхідно проводити спеціальні курси для батьків із тим, щоб сприяти включенню даного механізму на рівні сім'ї.

У даний час населення вкрай незадовільно інформовано про можливості пошуку роботи. При цьому відіграють роль як вже згадувана пасивна позиція в пошуку роботи, так і певного роду забобони, невірна інтерпретація громадянами свого становища. Крім того, виявилось, що інформаційних каналів про попит на ринку праці явно недостатньо.

Таким чином, молодь на ринку праці являє собою досить вразливу категорію громадян, проблема допомоги цієї категорії є проблемою державної політики. Зрозуміло, всі шляхи виходу з кризової ситуації на молодіжному ринку праці наштовхуються на перешкоди в соціальній, економічній, правовій, політичній сферах нашого життя, тому всі заходи повинні прийматися комплексно.

На молодіжний сектор ринку праці впливає ряд негативних тенденцій: посилення невідповідності попиту та пропозиції робочої сили як з професійно – кваліфікаційним, так і за іншими якісними характеристиками; збільшення у структурі пропозиції робочої сили частки осіб, що не мають професій; падіння престижу робітничих професій; слабка зацікавленість роботодавців у підвищенні кваліфікації та перепідготовці працюючих. При цьому страждає і економіка – не отримує необхідної для її успішного функціонування робочої сили певних професій і рівня кваліфікації. Враховуючи високий рівень структурного безробіття, представляється необхідним розширювати взаємодію служби зайнятості з органами виконавчої влади та підприємницьким корпусом.

*Висновки.* Розвиток економіки, науки та інформаційних технологій пред'являє високі вимоги до якості робочої сили. Це відноситься і до молодих робітників, і до фахівців. Україну необхідно виводити зі сформованої «рівноваги» між низьким рівнем заробітної плати, прихованим безробіттям і відсутністю продуктивних робочих місць, підштовхнути до формування більш динамічного і продуктивного ринку праці. Сьогодні необхідно розгорнути державну систему підготовки та перепідготовки кадрів за пріоритетними напрямками технічного прогресу з урахуванням потреби економіки. Держава повинна зайняти

найактивнішу позицію у справі забезпечення зайнятості молоді – розробити комплекс заходів щодо закріплення молодих робітників, особливо у трудонедостатніх сегментах економіки. Головний інструмент такої політики – регіональні програми зі створення робочих місць для молоді. При цьому важливо, щоб державне втручання здійснювалося в основному за допомогою економічних і правових важелів, з максимальним підключенням підприємницьких структур, а не адміністративних заходів.

### Список використаних джерел

1. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки промсті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
2. Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами / О.В. Крушельницька Г. В. Осовська : навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 302 с.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посібник. / Д.П. Богиня, О.А. Грішова – 2-ге вид. – К.: Знання-Прес, 2001. – 371 с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудо
5. дові відносини: підручник. – 3-тє вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
5. Василенко В.Н. Региональный рынок труда: особенности функционирования: монография / В.Н. Василенко, М.В. Жилина; науч.ред. В.Н. Василенко; НАН Украины, Ин-т экономика-правовых исследований. – Донецк: Юго-Восток, 2010. – 223 с.
6. Назарко С.А. Влияние образования на региональное человеческое развитие и занятость населения / С.А. Назарко // Актуальные проблемы экономики. – 2009. – № 4 (94). – С.166–171.
7. Звіт «Портрет современной молодежи АР Крым» ПРООН Совет по человеческой безопасности при Председателе Верховного Совета АРК [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.undp.crimea.ua/img/content/Youth%20portrait%20final%20for%20printing\(2\).pdf](http://www.undp.crimea.ua/img/content/Youth%20portrait%20final%20for%20printing(2).pdf), 2013.
8. Ю. Аверьянов Регулирование занятости с точки зрения теории / Человек и труд. – 2005. – № 5. – 34–39.
9. Клияненко Б. Т. Анализ развития рынка труда в Украине: организационно-правовой и социально-экономический аспекты / Б.Т. Клияненко, С. Ф. Большенко, И. А. Попова // Экономика и право. – 2005. – №3(13). – С. 28-34.

*Стаття надійшла до редакції 02.03.2014 р.*