

Міністерство молоді та спорту України
Державний інститут сімейної та молодіжної політики

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

(за підсумками 2018 року)



Редакційна колегія:

Ярема О. Й., голова редакційної колегії, Пеша І. В., канд. пед. наук, Білий А. І.,
Кравченко О.В., Коляда В.С., Карчевич М.В.

Авторський колектив:

Тілікіна Н.В., канд.екон.наук, кер. автор. кол.; Аксьонова С.Ю., канд.екон.наук,
старш.наук.співроб.; Андріученко Т.В.; Близнюк В.В., канд.екон.наук,
старш.наук.співроб.; Бородін Є. І., д-р іст. наук, проф.;
Вакуленко О.В., канд.пед.наук; Дзюба Н.В., канд соціол. н.;
Кримова М.О., канд.екон.наук; Курило І.О., д-р екон.наук, проф.;
Перегудова Т.В., канд.екон.наук; Пеша І.В., канд. пед. наук; Позняк О.В, канд.екон.наук;
Рингач Н.О., д-р наук з державного управління, старш.наук.співроб.; Сіра О.В.; Сірий
Є.В., д-р соціол. наук, проф.;
Слюсар Л.І., канд.екон.наук, старш.наук.співроб.;
Юрик Я. І., канд.екон.наук, с.н.с.; Ярошенко О.В.

Наукова редакторка:

Пеша І. В., канд. пед. наук

Редакторка:

Вакуленко О.В.

Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентіві України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2018 року) / Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. – Київ, 2019. – 107 с.

У доповіді вивчено світові виклики та тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці; проаналізувано соціально-демографічну структуру молоді; досліджено освітні орієнтації, рівень професійної підготовки та рівень освіти молоді; з'ясувано тенденції і перспективи розвитку ринку праці молоді; досліджено особливості розвитку молодіжного підприємництва та самозайнятості; вивчено нормативно-правове забезпечення розвитку молодіжного сегменту ринку праці в Україні; виявлено шляхи і механізми реалізації державної політики щодо сприяння зайнятості та побудові кар'єри молоді в Україні; розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці в Україні з урахуванням нових стратегічних напрямів розвитку ринку праці України. Видання буде корисним для фахівців у галузі демографії, соціальної економіки і соціальної політики, працівників державного управління, викладачів, аспірантів, студентів економічних та інших гуманітарних спеціальностей.

- © Міністерство молоді та спорту України, 2019
- © Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2019

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. Виклики та тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці: світовий вимір	6
Розділ 2. Сучасні тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці в Україні.....	10
2.1. Соціально-демографічна структура молодіжного сегменту ринку праці України.....	10
2.2. Освіта, освітні орієнтації та професійна підготовка молоді	17
2.3. Оволодіння навичками XXI століття як умова виходу на ринок праці	24
2.4. Економічна активність молоді та особливості молодіжного сегменту ринку праці України	29
2.5. Інтереси та плани молоді на побудову кар'єри	36
2.6. Самозайнятість молоді та молодіжне підприємництво як показник економічної активності.....	43
2.7. Вплив трудової та освітньої міграції молоді на ринок праці України.....	46
2.8. Економічне становище та матеріальна незалежність молоді в Україні ...	51
Розділ 3. Державна політика щодо сприяння зайнятості та побудові кар'єри молоді	57
3.1. Іноземний досвід сприяння молодіжній зайнятості.....	57
3.2. Нормативно-правове забезпечення розвитку молодіжного сегменту ринку праці в Україні.....	63
3.3. Реалізації державної політики щодо сприяння зайнятості та побудові кар'єри молоді в Україні	73
Розділ 4. Участь бізнесу у сприянні молодіжній зайнятості	93
Висновки та рекомендації	99
Додаток.....	107

ВСТУП

У сучасному глобалізованому світі трансформація суспільних і економічних відносин призводять до значних структурних змін на ринку праці, що потребує оновлення механізму його регулювання. Розвиток інформаційних технологій, підвищення конкуренції висококваліфікованих працівників, посилення міграції населення, виникнення нових форм і видів зайнятості висувають нові вимоги до володіння високим рівнем вмінь і навичок, яких вимагає сучасний ринок праці. Глобалізація економіки вимагає від сучасної робочої сили наявності критичного й аналітичного мислення, креативності, пізнавальної гнучкості, здатності розв'язувати задачі, ініціативності, медійної та інформаційної грамотності. Тому досягти економічного зростання можливо за умов підготовки робочої сили, здатної до швидких змін і жорсткої конкуренції на регіональному, національному і глобальному ринках праці.

В Україні останнім часом відбуваються істотні зміни в економічному, політичному і соціальному житті країни. Вихід на європейські та міжнародні ринки, нова хвиля міграційних процесів, військові дії на сході країни призводять до трансформації внутрішнього ринку праці, що впливає на трудову діяльність людини та її соціально-економічне становище. У таких умовах перед суспільством виникає проблема соціальної незахищеності окремих верств населення. Насамперед ця проблема стосується молоді через її слабку трудову і професійну підготовку через те, що особливістю молодого покоління є формування й утвердження життєвих позицій.

Будучи носієм інноваційного потенціалу суспільства, молодь складає більшу половину працездатного населення країни і формує особливий контингент ринку праці, який значно відрізняється від інших учасників цього ринку. З одного боку, молоді люди більш освічені, мобільні, ініціативні, відкриті та готові до змін і пошуку роботи. Вони володіють новими знаннями, професіями і технологіями, є носієм інтелектуального потенціалу, значним потенціалом соціально-економічного розвитку країни. З іншого боку, молоді люди мають певні соціальні проблеми з побудовою власної кар'єри, пов'язані з рівнем освіти, вибором професії, професійним становленням у процесі оволодіння конкретною професією в закладі освіти, початком трудової діяльності, вибором трудового напрямку в рамках професії, професійним зростанням. Молоді, яка виходить на ринок праці, як правило, не вистачає професійної підготовки і відповідного досвіду роботи.

В умовах жорсткої конкуренції на сучасному ринку праці молодь має вміти довести наявність у себе відповідних знань, умінь і навичок. Тому перед державою постає завдання формування такого механізму державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці, який би забезпечував: всебічну взаємодію зацікавлених сторін (органів державного управління, закладів вищої та професійної освіти, роботодавців і молоді) у розв'язанні проблеми молодіжного безробіття і професійно-кваліфікаційного дисбалансу ринку праці; професійне самовизначення та розвиток молоді; набуття першого професійного досвіду та пошук ефективних форм зайнятості; удосконалення умов стажування, проходження практики і влаштування на перше робоче місце молодих людей; підвищення мотивації молоді до високопродуктивної діяльності. Молодіжна політика у сфері зайнятості і працевлаштування має враховувати особливості саме цієї вікової категорії населення, специфіку регіональних ринків праці,

складність формування й функціонування соціально-трудових відносин між роботодавцем і молоддю.

Метою даної Доповіді є дослідження проблем молодіжного сегменту ринку праці, вивчення нових форм працевлаштування, які виникають в сучасних економічних умовах, та пошук шляхів підвищення ефективності зайнятості молоді в Україні. Відповідно до поставленої мети виділено такі завдання: вивчити світові виклики та тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці; проаналізувати соціально-демографічну структуру молоді; дослідити освітні орієнтації, рівень професійної підготовки та рівень освіти молоді; з'ясувати тенденції і перспективи розвитку ринку праці молоді; дослідити особливості розвитку молодіжного підприємництва та самозайнятості; вивчити нормативно-правове забезпечення розвитку молодіжного сегменту ринку праці в Україні; виявити шляхи і механізми реалізації державної політики щодо сприяння зайнятості та побудові кар'єри молоді в Україні; розробити практичні рекомендації щодо удосконалення державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці в Україні з урахуванням нових стратегічних напрямів розвитку ринку праці України.

Доповідь підготовлена на основі аналізу інформаційних матеріалів, наданих центральними та місцевими органами державної влади, науковими установами (у тому числі аналітичних і статистичних), громадськими організаціями, зокрема: Міністерством молоді та спорту України, Міністерством освіти і науки України, Міністерством культури України, Міністерством соціальної політики України, Міністерством закордонних справ України, Міністерством юстиції України, Міністерством внутрішніх справ України, Національною поліцією України, Міністерством охорони здоров'я України, Міністерством інформаційної політики України; Державною службою статистики України, Державною міграційною службою; Державним комітетом телебачення і радіомовлення України; Національною академією наук України, Національною академією медичних наук України, Національною академією педагогічних наук України, Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Інститутом економіки і прогнозування НАН України, Державним інститутом сімейної та молодіжної політики.

Доповідь підготовлено авторським колективом у складі: Тілікіна Н.В., канд.екон.наук, кер. автор. кол. (вступ, розділ 1, параграф 2.3, 2.4, 2.5, висновки); Аксьонова С.Ю., канд.екон.наук, старш.наук.співроб. (параграф 2.1); Андріученко Т.В. (параграф 2.5); Близнюк В.В., канд.екон.наук, старш.наук.співроб. (розділ 1, параграф 2.4, 2.7, 3.1, 3.2); Бородин Є.І., д-р іст. наук, проф. (параграф 3.2); Вакуленко О.В., канд.пед.наук (розділ 4, висновки); Дзюба Н.В., канд.соціол. н. (параграф 2.8); Кримова М.О., канд.екон.наук (параграф 2.2, 2.3); Курило І.О., д-р екон.наук, проф. (параграф 2.1); Перегудова Т.В., канд.екон.наук (параграф 2.4); Пеша І.В., канд. пед. наук (параграф 3.2, 3.3, розділ 4, висновки); Позняк О.В., канд.екон.наук (параграф 2.7); Рингач Н.О., д-р наук з державного управління, ст.н.с. (параграф 2.1); Сіра О.В. (параграф 2.2); Сірий Є.В., д-р соціол. наук, проф. (параграф 2.2, 2.6); Слюсар Л.І., канд.екон.наук, старш.наук.співроб. (параграф 2.1); Юрик Я. І., канд.екон.наук, старш.наук.співроб. (параграф 3.1); Ярошенко О.В. (параграф 3.1, висновки).

РОЗДІЛ 1. ВИКЛИКИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО СЕГМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ: СВІТОВИЙ ВИМІР

Молодь складає майбутній трудовий потенціал будь-якої країни і, як соціально-вікова група, характеризується низкою особливостей. Зокрема, для молодих осіб характерним є недостатня сформованість ціннісних орієнтирів, кваліфікаційних навичок, соціальних і економічних ресурсів, відсутність життєвого досвіду, що збільшує ймовірність ризику прийняття нерациональних рішень у трудовій сфері. У той же час молодь, на відміну від населення старшого віку, більш сприйнятлива до змін, в більшій мірі соціально мобільна, здатна до професійного росту і спроможна здійснювати трудову діяльність у більш тривалій часовий період. Поряд з цим, молоді люди на ринку праці є найбільш вразливими і незахищеними. Тому питання молодіжної зайнятості знаходиться в фокусі уваги як розвинутих країн, так і країн, що розвиваються.

За даними Міжнародної організації праці (МОП) чисельність молодих безробітних в світі у 2017 р. становила 70,9 млн осіб, глобальний рівень безробіття серед молоді – 13,1%, питома вага молоді в загальній чисельності безробітних у світі перевищувала 35%. У глобальному вимірі спостерігається негативна тенденція щодо скорочення частки молодих людей серед економічно активного населення. Так, в період 1997–2017 рр. вона зменшилась з 21,7% до 15,5%. У країнах – членах Організації економічного співробітництва та розвитку майже 18% молодих безробітних – це особи, які не мали роботи упродовж року або довше. Окрім того, результати дослідження свідчать, що 76,7% працюючої молоді в світі зайняті в неформальному секторі (частка зайнятих у неформальному секторі серед дорослого населення складає 57,9%)¹.

Якщо порівнювати рівень зайнятості української молоді віком 15–24 роки з рівнем зайнятості молоді відповідної вікової групи в країнах Євросоюзу, то рівень зайнятості молодих людей в Україні у 2018 р. був нижчим (27,6%), ніж в країнах ЄС (33,4%). Така ж тенденція спостерігається і в попередні роки. Зниження цього показника серед української молоді відбулося у 2014 р., тоді як у 2012–2013 рр. рівень зайнятості української молоді віком 15–24 роки був дещо вищим, ніж відповідний показник серед європейської молоді (2013 р.: Україна – 32,5%, країни ЄС – 32,1%, 2012 р.: Україна – 33,4%, країни ЄС – 32,5%). Певні відмінності наявні у статевому розподілі зайнятості. Зайнятість українських жінок (від 24,8% у 2015 р. до 24,2% у 2018 р.) і чоловіків (від 31,3% у 2015 р. до 30,9% у 2018 р.) віком 15–24 роки дещо зменшилась, а серед молодих жінок (від 31,2% у 2015 р. до 33,4% у 2018 р.) і чоловіків (від 34,8% у 2015 р. до 37,4% у 2018 р.) країн ЄС – зросла (Рис. 1.1)².

¹Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future International Labour Office. Geneva: ILO, 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598669.pdf

² Економічна активність населення України 2018. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. URL: <http://ukrstat.org/>

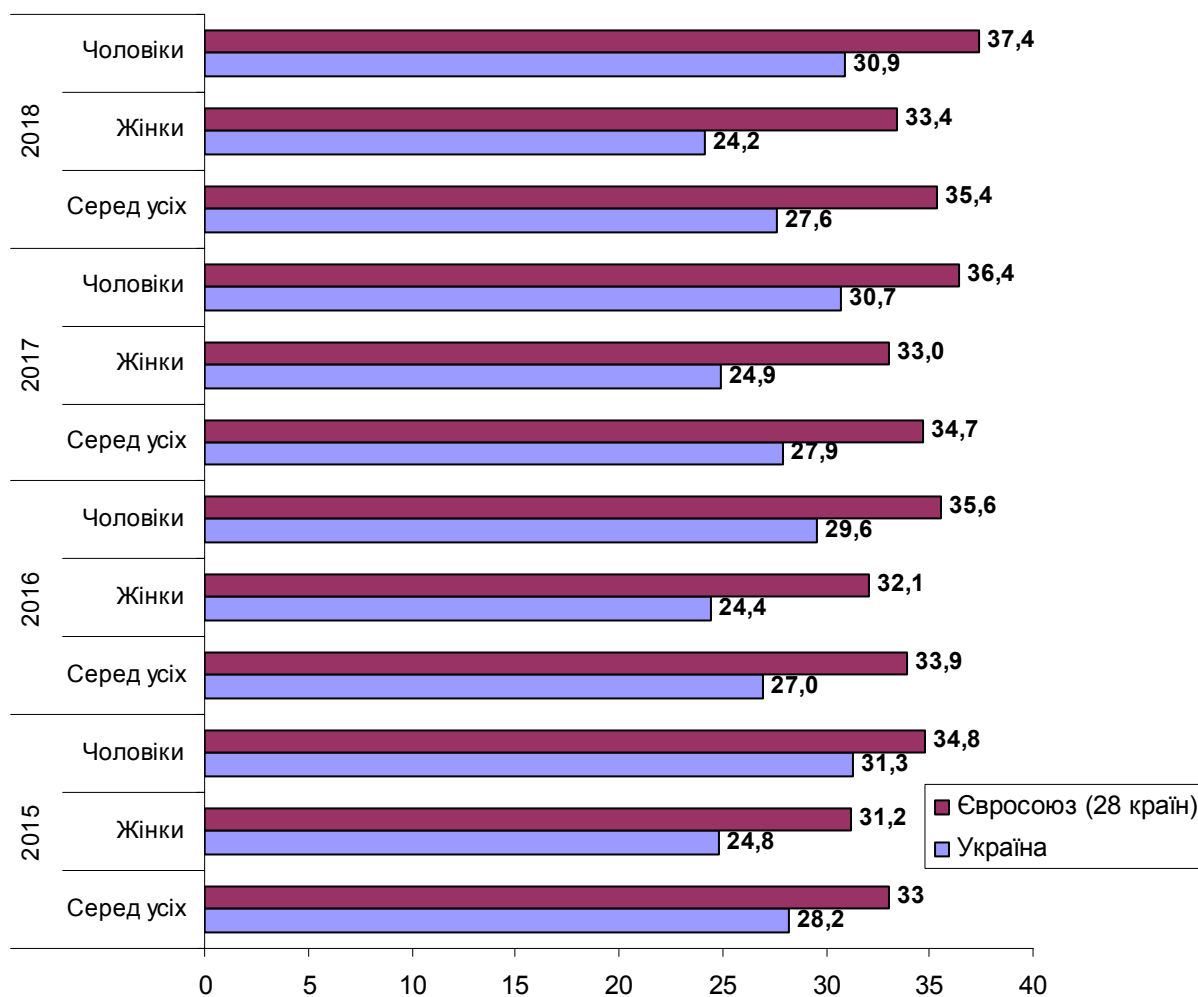


Рис. 1.1. Рівень зайнятості населення віком 15–24 роки в Україні та країнах Європейського Союзу за статтю у 2015–2018 рр., %

Джерело: за даними Державної служби статистики України.

У 2015–2018 рр. у країнах Європейського Союзу спостерігалось зниження рівня безробіття молоді віком 15–24 роки (Рис. 1.2). В Україні показники безробіття серед молоді дещо вищі, ніж в країнах ЄС. Упродовж зазначеного періоду цей показник знижувався незначним чином: від 22,4% у 2015 р. до 17,9% у 2018 р. Така тенденція виявлена серед молоді обох статей.

Високий рівень безробіття серед молоді є актуальною проблемою не тільки для України, але і для деяких країн Європейського Союзу. У 2018 р. рівень безробіття молоді віком 15–24 роки у певних країнах у кілька разів перевищував відповідний показник для України: зокрема, Греція – 39,9%, Іспанія – 34,3%, Італія – 32,2%, Хорватія – 23,8%, Франція – 20,7%, Португалія – 20,3%, Кіпр – 20,2% (Рис. 1.3).

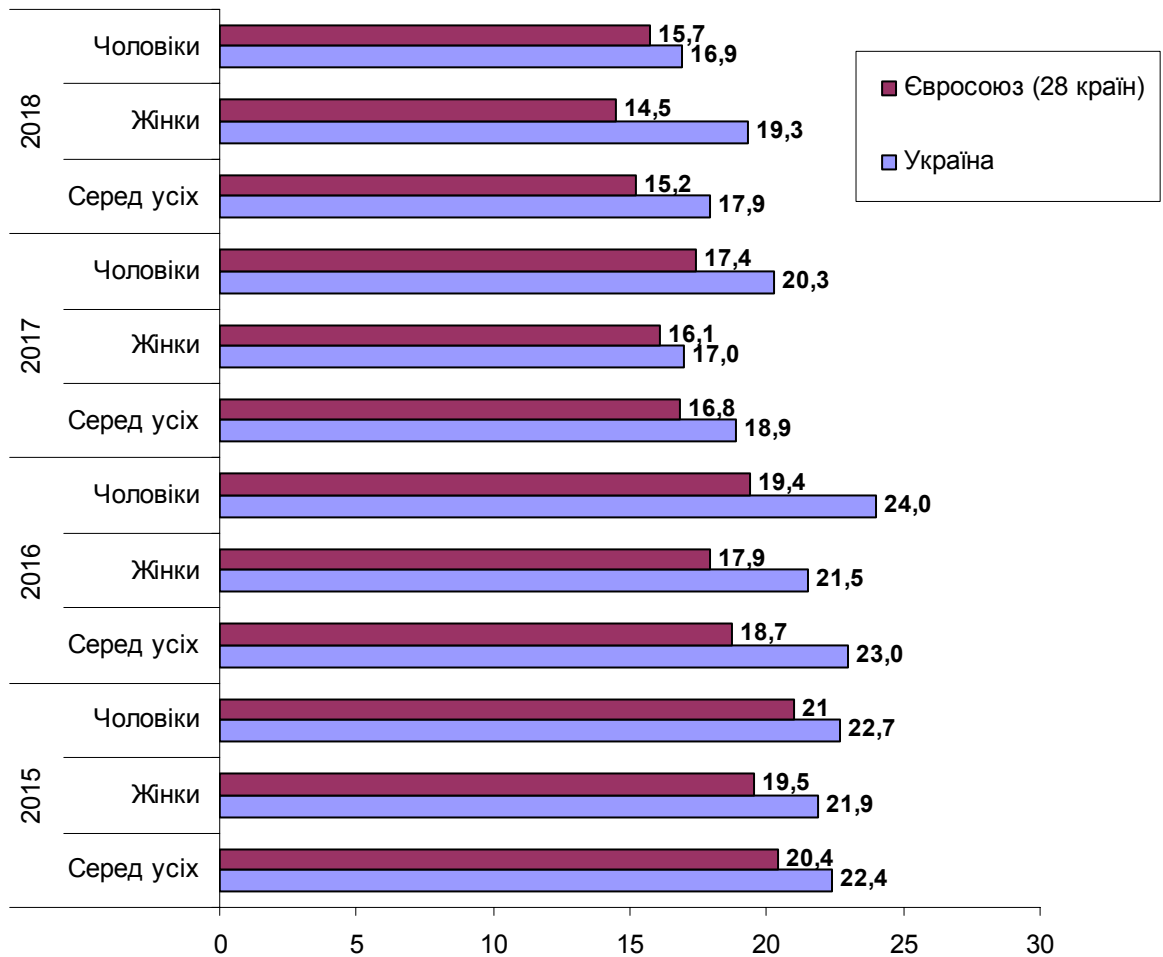


Рис. 1.2. Рівень безробіття населення віком 15–24 роки в Україні та країнах Європейського Союзу за статтю у 2015–2018 рр., %

Джерело: за даними Державної служби статистики України.

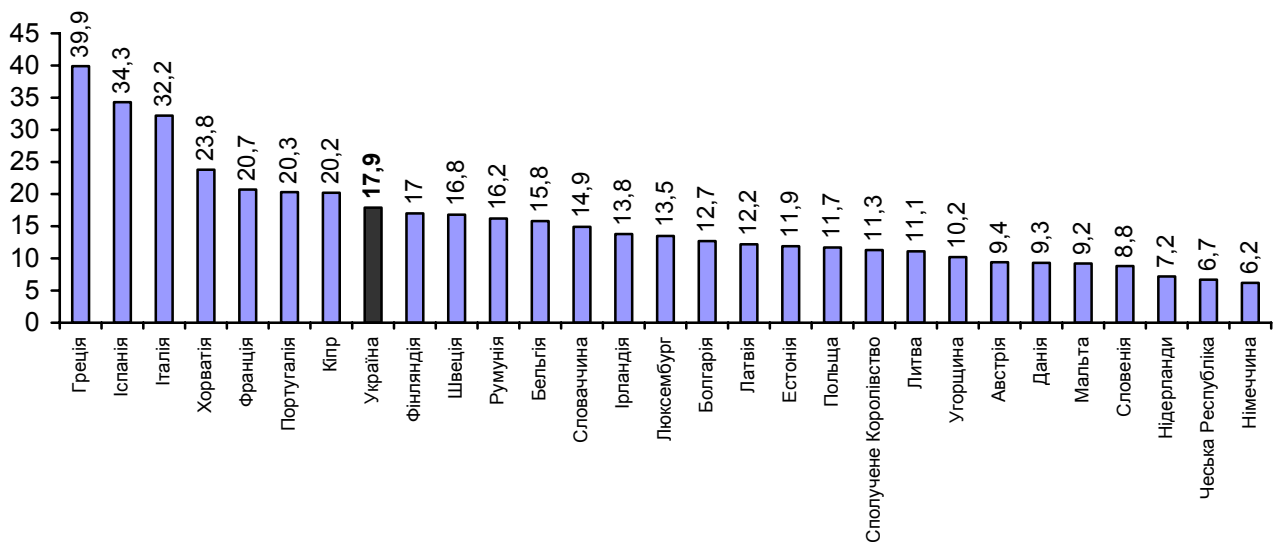


Рис. 1.3. Рівень безробіття населення віком 15–24 роки в Україні та країнах Європейського Союзу у 2018 р., %

Джерело: за даними Державної служби статистики України.

Основною причиною безробіття молоді віком до 25 років є те, що значна частка осіб цього віку ще навчається у закладах вищої або професійної освіти, а також вперше працевлаштовується і практично не має досвіду роботи та професійних навичок. Цю проблему посилює ще те, що в Україні не існує належного правового механізму, який би регулював умови переходу молоді на ринок праці та стимулював роботодавців працевлаштовувати таку молодь.

Отже, проблема не обмежується лише тим, що рівень безробіття серед молоді значно перевищує відповідний показник серед інших вікових категорій. Для молоді є характерним більші терміни пошуку роботи, нестабільність і проблеми працевлаштування та гендерні асиметрії. Усі ці проблеми визнаються міжнародною спільнотою як пріоритети щодо їх подолання шляхом впровадження більш прагматичної активної політики у молодіжній сфері. Вирішення цих проблем є важливою умовою не тільки у світлі реалізації завдання щодо забезпечення стійкості зростання, але й для забезпечення соціальної згуртованості.

РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО СЕГМЕНТУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Соціально-демографічна структура молодіжного сегменту ринку праці України

Соціально-демографічна характеристика молоді. Станом на 01.01.2019 р. чисельність молоді віком від 14 до 35 років в Україні становила 10 885,0 тис. осіб, на початок 2017 р. – 11 530,2 тис. осіб, на початок 2015 р. – 12 160,1 тис. осіб. Тобто порівняно з початком 2015 р.³ чисельність молоді зменшилась майже на 2 млн осіб. Скорочення чисельності молоді відбувається на тлі зменшення загальної чисельності населення країни. Насамперед, останнім часом зменшувалась чисельність 20–24-річних та подеколи тих, кому від 25 до 29 років, натомість, чисельність 30–34-річних осіб аж до 2018 р. ледве збільшувалась (Рис. 2.1.1).

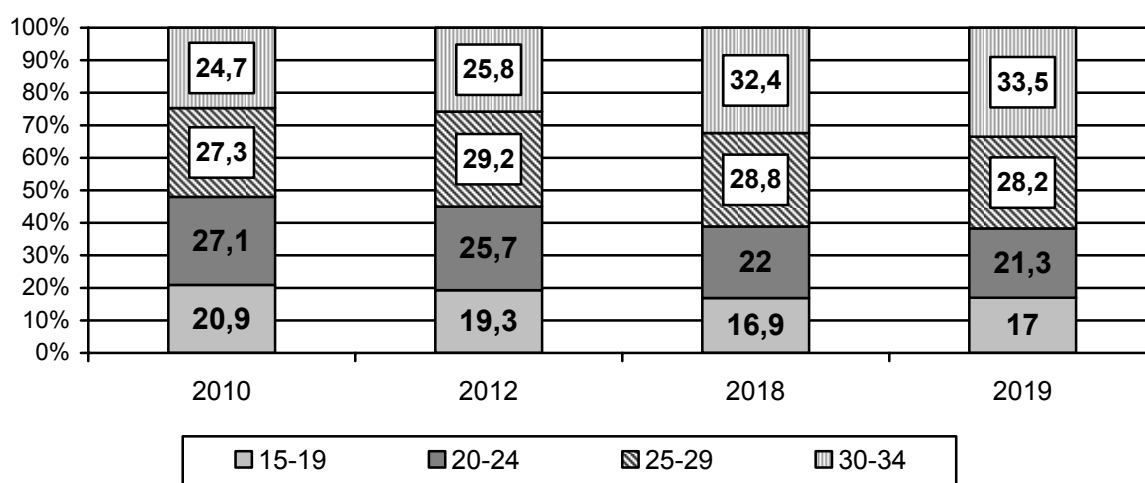


Рис. 2.1.1. Розподіл молоді віком 15–34 роки за окремими віковими групами в Україні у 2010 і 2012 рр. та у 2018–2019 рр. (станом на початок року), %

Джерело: розрахунки за даними Державної служби статистики.

Згідно з демографічним прогнозом⁴, скорочення чисельності молоді старшого студентського і найбільш трудоактивного віку (від 20 до 35 років), яка уособлює собою демографічну базу формування відповідного сегменту ринку праці, в Україні триватиме й у середньостроковій перспективі, причому на тлі прискорення процесу старіння населення (Рис. 2.1.2).

Порівняння вікового складу молоді за типом поселення свідчить, що у селах з їх порівняно більш високою народжуваністю частка наймолодших (підліткових) вікових груп молоді є вищою, ніж у містах, у той час як у міських поселеннях, що є центрами тяжіння для високоосвіченої молоді з певним трудовим досвідом, спостерігається структурна перевага старшої вікової групи молоді (Рис. 2.1.3). У міських поселеннях дефіцит чоловіків наразі відчувається з 30-річного віку, а у селах меншою є чисельність жінок в усіх групах осіб, молодших за 42–43 роки. Також скорочувалась і відносна чисельність молодих людей: станом на 01.01.2019 р. у складі міського населення частка осіб віком від 14 до 35 років становила 25,9% проти 26,6% на початку 2018 р. та 29,8% на початок 2012 р.

³ Вперше чисельність населення стала оцінюватися без урахування даних тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя і зони проведення антитерористичної операції та ООС на частині території Донецької та Луганської областей.

⁴ Розробка Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України.

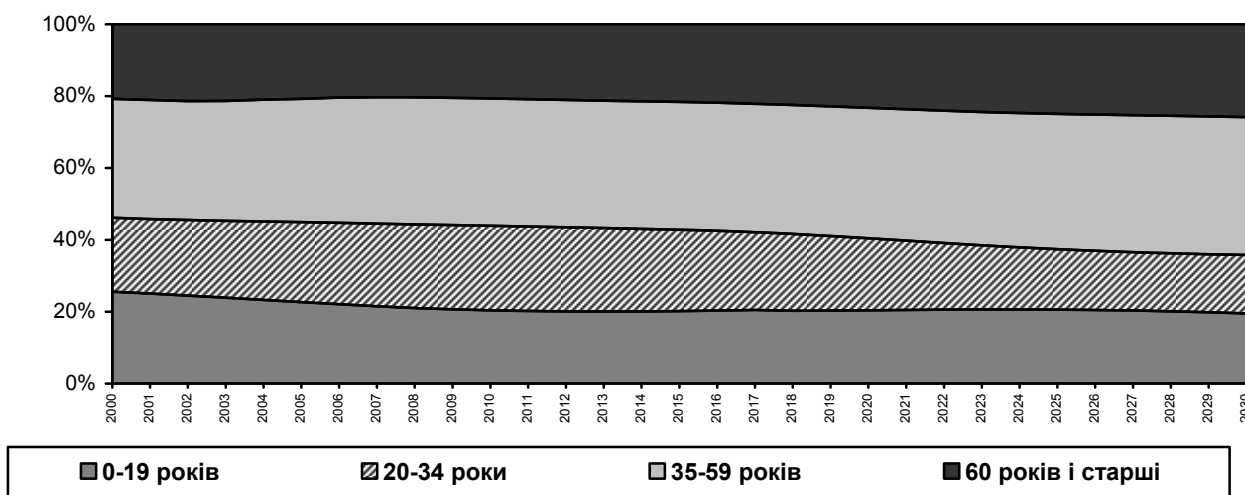


Рис. 2.1.2. Віковий склад населення України у 2000–2019 рр. та на перспективу (станом на початок року), %

Джерело: до 2019 р. включно – розрахунки за даними Держстату, з 2020 р. – за прогнозом, побудованим Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

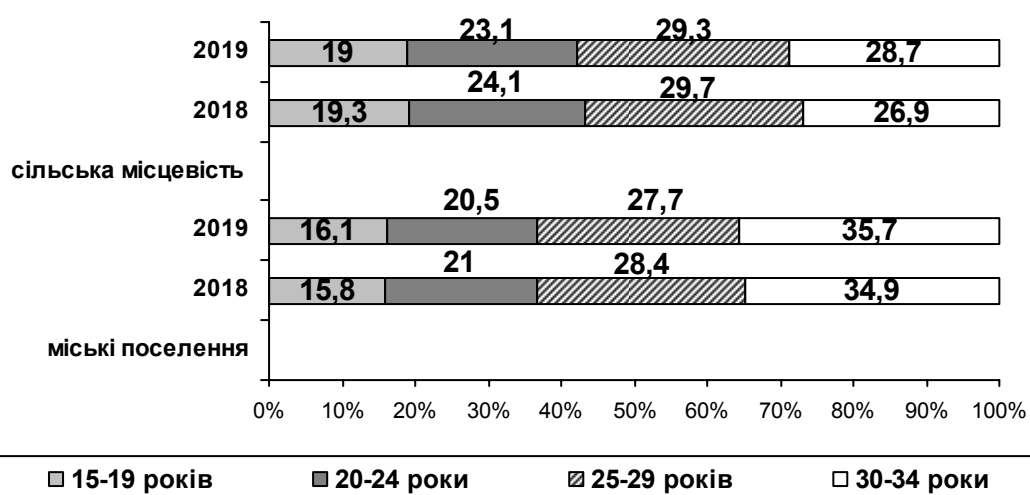


Рис. 2.1.3. Розподіл міської та сільської молоді віком 15–34 роки за окремими віковими групами в Україні у 2018–2019 рр. (станом на початок року), %

Джерело: розрахунки за даними Державної служби статистики України.

Динаміка чисельності молоді в Україні за типом поселення чітко відображає наслідки демографічних хвиль, а також специфіку міжпоселенської міграції в країні, що характеризується традиційним вже масовим відтоком молоді з сільської місцевості.

Частка молоді у складі всього населення є більшою у західних регіонах (Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Чернівецька області), що зумовлено традиційно вищою дітородною активністю, а також у м. Києві, Харківській та Одеській областях як розвинутих і привабливих з погляду життєвих перспектив і можливостей трудової реалізації (Рис. 2.1.4). Однак, останнім часом і чисельність, і частка молоді у складі населення зменшувалась в усіх областях України.

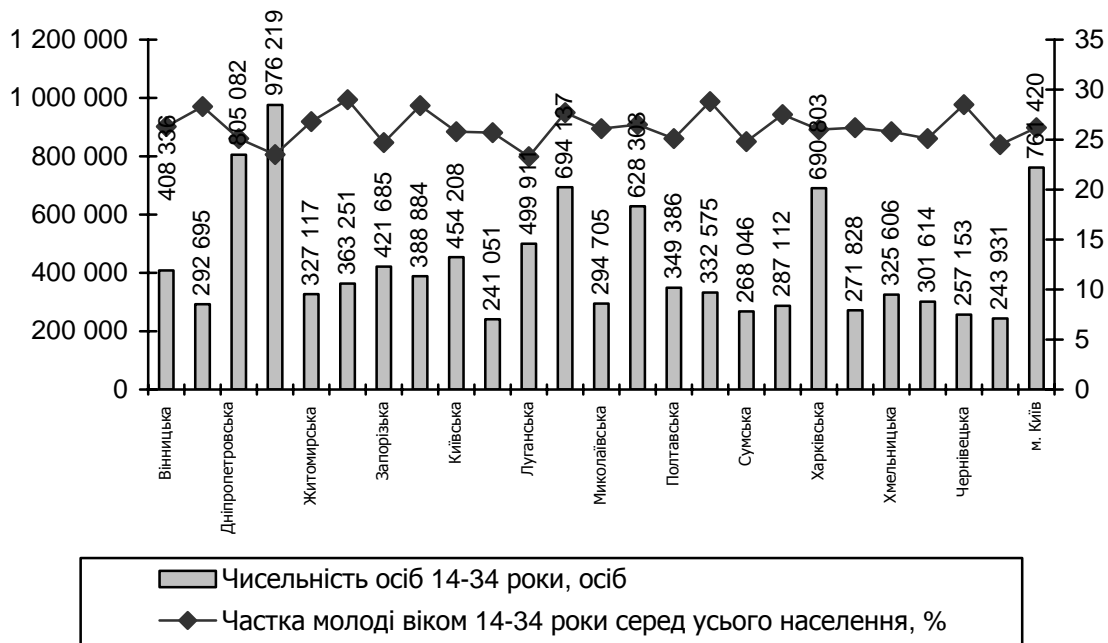


Рис. 2.1.4. Частка молоді віком 14–34 роки серед усього населення та чисельність осіб віком 14–34 роки у 2018 р., за регіонами України

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Зміни у чисельності населення та його окремих статеві-вікових контингентів на перспективу визначаються динамікою основних процесів природного і міграційного руху населення. Тож динаміка чисельності молоді в Україні на середньострокову перспективу залежатиме переважно від рівня смертності у молодіжному віці, структурних і кількісних особливостей молодших і старших когорт та особливо – від інтенсивності та напрямів міграцій.

Взаємозв'язки тенденцій народжуваності із змінами на ринку праці. Молодий вік відзначається не лише активністю у сфері освіти, оволодіння професією, першими кроками на ринку праці, набуттям початкового досвіду побудови кар'єри, але й початком дітородження. В Україні продовжується зниження чисельності новонароджених і рівня народжуваності. Темпи зниження народжуваності помітніше виражені у молодих репродуктивних групах населення, що впливає на подальші трансформаційні процеси народжуваності та зміну її вікової моделі.

Переважна більшість усіх народжень, а саме 85,4%, у 2018 р. припадало на жінок у віці до 35 років. Лідерами щодо дітородної активності є 25–29-річні жінки. Продовжує зростати розрив між інтенсивністю народжуваності жінок цієї вікової групи жінок віком 20–24 роки, що у попередні роки характеризувалася найвищим коефіцієнтом народжуваності в Україні. Прискорюються темпи зменшення народжуваності жінками у віці 15–24 роки. Якщо у 1990–2000 рр. їх внесок у календарну сумарну народжуваність знизився неістотно – від 60% до 57,2%, то вже у 2010 р. він становив 41,2%, а у 2018 р. – майже 35%. Позитивною тенденцією є зменшення інтенсивності народжуваності серед дівчат до 20 років.

В Україні продовжується, хоча й повільними темпами, зростання середнього віку матері при народженні дитини. Підвищення зазначеного показника спричинено поширенням практики відкладання народження дитини на старший вік, що, насамперед, стало результатом прагнення спочатку досягти певного професійного рівня, а потім реалізовуватися у материнстві/батьківстві. Незважаючи на зростання середнього віку матері при народженні дитини, серед розвинутих європейських держав Україна характеризується як країна із найнижчим його значенням.

Тенденції народжуваності значною мірою впливатимуть на сферу зайнятості стосовно розвитку ринку соціальних послуг по догляду та вихованню дітей, представленими агенціями, приватними особами, які надають послуги з індивідуального догляду чи освітньо-виховної роботи з дітьми дошкільного віку. Зміни на ринку праці можуть прискорювати трансформацію вікової моделі народжуваності.

Шлюб і сім'я в житті молоді. Демографічний розвиток нашої країни, майбутнє української сім'ї залежить насамперед від молоді. Переважна більшість усіх шлюбів, що укладаються упродовж року (майже 80%) – це шлюби молодих осіб віком до 35 років, а серед перших шлюбів молоді належить 90%.

Сім'я займає пріоритетне місце у життєвих планах української молоді. Відповідаючи на запитання «Чого найбільше Ви хотіли б досягти в житті?» молоді жінки і чоловіки на перше місце ставлять «сімейне щастя». За даними соціологічного дослідження «Молодь України – 2018», так вважають майже 60% опитаних, у т.ч. 72,2% дівчат і 48,0% хлопців (хоча у хлопців показник нижче, і у них ця відповідь є пріоритетною). Разом з тим молоді люди прагнуть бути здоровими, досягнути успіхів у кар'єрі, у матеріальному добробуті, бути вільними і незалежними⁵. Тобто сучасна молодь хоче поєднати створення сім'ї з успішною кар'єрою і матеріальним добробутом.

Орієнтації української молоді на створення власної сім'ї є традиційно сильні, рівень шлюбності високий, однак стратегії шлюбно-сімейної поведінки поступово змінюються, модернізуються відповідно до загальноєвропейських закономірностей. Безшлюбна самотність мало поширена в країні, однак не завжди молоді люди, проживаючи разом, реєструють свій шлюб: кожна четверта молода людина, маючи шлюбного партнера, не перебуває в офіційному шлюбі⁶. Шлюбне партнерство без реєстрації найчастіше є випробувальним етапом у стосунках, після якого пара вирішує, реєструвати їм шлюб чи розійтись.

Високий рівень шлюбності поєднується з нестабільністю шлюбних відносин, високим рівнем розлучуваності. Після зменшення кількості розлучень у 2015–2017 рр., у 2018 р. їх кількість зросла до 153,9 тис., тобто майже на 20%. Відповідно загальний коефіцієнт розлучуваності за розрахунками Державної служби статистики України збільшився до 3,9‰.

Поступово змінюється віковий профіль шлюбності, все частіше молодь відкладає шлюб до закінчення періоду навчання, отримання професії, працевлаштування. Середній вік вступу до шлюбу жінок підвищився з 26,5 у 2000

⁵ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

⁶ Там само.

р. до 29,8 у 2018 р., у чоловіків відповідно показники середнього віку зросли з 29,4 до 32,6. Щодо середнього віку реєстрації першого шлюбу, то для жінок він у 2018 р. дорівнював 25,8; у чоловіків – 28,5 (Табл. 2.1.1). Відповідно, змінюється розподіл шлюбів за віком наречених.

Таблиця 2.1.1

Середній та медіанний вік осіб, які взяли шлюб, у тому числі перший шлюб, в Україні у 2000–2017 рр., років

	Середній вік				Медіанний вік	
	Всі шлюби		Перші шлюби		Всі шлюби	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
2000	29,36	26,52	25,23	22,62	25,27	22,61
2005	29,99	27,03	25,92	23,26	26,28	23,48
2010	30,32	27,43	26,69	24,17	27,03	24,54
2014	31,06	28,29	27,40	24,90	28,01	25,57
2015	31,14	28,38	27,58	25,06	28,11	25,65
2016	31,68	28,88	27,94	25,30	28,58	26,01
2017	32,04	29,27	28,16	25,54	28,93	26,38
2018	32,58	29,80	28,45	25,78	29,35	26,78

Джерело: дані Державної служби статистики України та розрахунки за цими даними.

Ранні шлюби (нареченим до 18 років) стають все більш рідким явищем. У 2018 р. 996 дівчат віком до 18 років взяли шлюб (це 0,44% всіх зареєстрованих шлюбів і 0,62% перших шлюбів). Серед хлопців випадки ранніх шлюбів завжди були поодинокими (у 2017 р. – 84 шлюби, у 2018 р. – 65).

Здоров'я молоді. Спроможність молодих українців до оволодіння навичками ХХІ століття й отримання необхідної освіти для ефективного здійснення різноманітної економічної активності напряду залежить від стану їх здоров'я (фізичного, психічного, соціального) та істотно зменшується через обмеження, які накладають порушення у цій сфері.

Природно, що молоді люди мають менше проблем, пов'язаних зі здоров'ям, порівняно з більш старшим населенням, поширеність хронічних захворювань серед них є нижчою, відповідно, і звертаються вони по медичну допомогу відносно рідше. Тому рутинний показник захворюваності, що формується за статистикою звернень до лікувально-профілактичних закладів, є невисоким. Відповідно, показники загальної смертності як характеристика стану здоров'я молодих людей є зазвичай менш інформативними, ніж для більш дорослого населення. Тому варто приділяти увагу такому індикатору, як самооцінка здоров'я, що віддзеркалює особисте самопочуття людини. Суб'єктивна самооцінка здоров'я тісно пов'язана з перспективами зайнятості, вибором роду занять, активністю у пошуку роботи і, врешті-решт, реалізацією молодої людини у суспільному житті.

Результати національного щорічного опитування домогосподарств «Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги» дають змогу проаналізувати суб'єктивну оцінку стану здоров'я молоді. Понад три чверті молодих людей віком від 14 до 30 років дали оцінку «добре» власному здоров'ю, тоді як приблизно кожен п'ятий вважав його задовільним (Табл. 2.1.2).

Таблиця 2.1.2

Оцінка стану здоров'я населенням України залежно від віку та статі за даними опитування, жовтень 2018 р., % респондентів

Стан здоров'я:	14–15 років		16–17 років		18–29 років	
	хлопці	дівчата	хлопці	дівчата	чоловіки	жінки
добрий	85,4	74,8	81,0	76,8	74,0	71,1
задовільний	14,4	24,5	19,0	22,6	23,2	27,5
поганий	0,2	0,7	–	0,6	2,8	1,4

Джерело: дані Державної служби статистики України.

Тим не менш молодь досить часто повідомляла про наявність певних проблем зі здоров'ям. Так, за результатами опитування домогосподарств, значна частина молодих громадян України віком 18–29 років (63,3% серед чоловіків та 73,9% серед жінок) повідомили, що хворіли за останні 12 місяців. З усієї кількості респондентів у віці 18–29 років, які вказали про факт хвороби впродовж 12 місяців, що передували опитуванню, приблизно кожен п'ятий (24,7% молодих чоловіків та 25% молодих жінок) визнав, що це вплинуло на їх життєву активність. Досить значна частка опитаних осіб (10,9% молодих чоловіків та 7,5% молодих жінок) зазначили, що перенесені захворювання негативно вплинули на повсякденну працездатність. Повідомили, що мають хронічні (6 місяців і більше) захворювання або проблеми зі здоров'ям 13,4% чоловіків та 14,5% жінок.

Більше 70% респондентів упродовж року звертались до лікаря, причому жінки віком 18–29 років дещо частіше за чоловіків (68,1% та 82,8% відповідно). Причини звернення відрізнялись: якщо хвороби чи проблеми зі здоров'ям були приводом звернутися до лікувально-профілактичного закладу для 33,6% чоловіків та більшої частки жінок (45,2%), то отримання травми – лише у 0,8% та 0,1% відповідно. Більш ніж для кожного другого причиною для візиту до лікаря було проходження профілактичного огляду, причому для чоловіків частіше, ніж для жінок (57% та 50% відповідно). Найбільшу частку, або близько 65% звернень, серед наймолодшого контингенту опитаних (у віці 14–17 років) також було спричинено необхідністю проходження профілактичного огляду. Відносно рідше (в середньому у 30%) підлітки повідомляли про таку причину, як хвороби чи проблеми зі здоров'ям.

Смертність молоді. У 2018 р. за даними офіційної статистики в Україні померло 14 131 молодих осіб. Рівні смертності молодих людей за статтю та віковими інтервалами представлено у табл. 2.1.3.

Таблиця 2.1.3

Смертність населення України за окремими віковими групами, 2013 і 2018 р.,

на 100 тис. населення відповідної вікової групи

Вік, років	2013		2018		2018*	
	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки	Жінки
15 – 19	81,1	34,3	64,9	26,2	70,4	27,8
20 – 24	146,9	49,7	119,7	34,2	128,4	35,4
25 – 29	242,7	80,6	189,9	59,5	201,9	63,8
30 – 34	407,3	132,5	325,2	103,5	349,9	110,3

Джерело: дані Державної служби статистики України.

Примітка: * без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Рівні смертності молоді в Україні від усіх причин вищі, ніж у розвинутих європейських країнах. Так, у віці 15–29 років порівняно зі Швецією показник загальної смертності у 2,3 раза вищий, смертності від цереброваскулярних захворювань – у п'ять разів, а смертей від туберкульозу у цій скандинавській країні взагалі не зареєстровано (в Україні – 2,85 на 100 тис. населення).

Аналіз смертності молоді ілюструє актуальну соціальну проблему сучасної України – явища чоловічої надсмертності. Значне перевищення смертності юнаків і молодих чоловіків спостерігалось в усіх вікових інтервалах: якщо у віці 10–14 років перевищення смертності хлопчиків становило близько 1,5 раза, то у проміжку від 15 до 20 років воно сягало вже 2,5 раза та зростало з віком, паралельно із зростанням самих показників (Рис. 2.1.5). Максимальна різниця у рівнях загальної смертності спостерігалась у віковій групі 20–24 роки – у 3,6 раза.

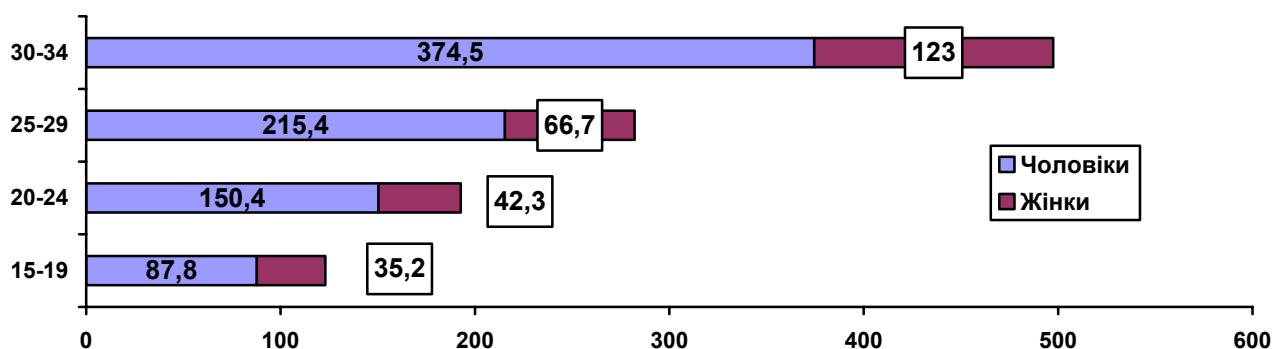


Рис. 2.1.5. Переважання смертності чоловіків у окремих вікових групах молоді, 2018 р., на 100 тис. населення відповідної вікової групи

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Сучасна складна соціально-економічна і політична в Україні відбилась на посиленні статевої диспропорції смертності молоді, адже абсолютна більшість смертей, офіційно зареєстрованих як випадки смерті, – внаслідок ведення воєнних дій. Явище чоловічої надсмертності серед молоді є найбільш вираженим для зовнішніх причин (Табл. 2.1.4).

Таблиця 2.1.4

Переважання рівнів смертності чоловіків за окремими віковими групами і вибраними причинами у 2013 і 2018 рр., разів

Вік, років	Всі причини		Зовнішні причини	
	2013	2018	2013	2018
15–19	2,4	2,5	3,2	3,3
20–24	3,0	3,6	5,1	6,2
25–29	3,0	3,2	5,5	5,8
30–34	3,1	3,2	5,8	6,2

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України.

Окремий акцент варто поставити на втратах життя і здоров'я молоді від таких неприродних причин смерті, як смертність у результаті самогубств та дорожньо-транспортних пригод (ДТП). Молоді люди часто добровільно йдуть з життя, причому смертність чоловіків у віці 20–34 років від самогубств більш ніж у 6

разів вища, ніж серед жінок. Також разюча диспропорція спостерігається і у рівнях смертності внаслідок ДТП: юнаки у віці 20–24 років та чоловіки у віці 30–34 роки гинуть від транспортних нещасних випадків у 5 разів більше, ніж жінки (Табл. 2.1.5).

Таблиця 2.1.5

Смертність молоді за окремими віковими групами, статтю і вибраними причинами, 2018 р., на 100 тис. населення відповідної вікової групи

Вік, років	Зовнішні причини		Самогубства		ДТП	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
15–19	44,0	13,2	11,1	2,9	12,4	4,7
20–24	82,6	13,4	22,8	3,4	21,7	4,1
25–29	95,6	16,5	23,9	3,9	19,6	4,1
30–34	122,0	19,6	28,0	4,4	19,1	3,5

Джерело: за даними Державної служби статистики України.

Проблема суїциду серед молоді надзвичайно загострюється в Україні. Молодь опинилася в епіцентрі бурхливих подій (добровільно або вимушено) та знаходиться під тягарем хронічного стресу, що неминуче відбивається на її соматичному та психічному самопочутті. Особливої допомоги потребують молоді люди, які брали участь у бойових діях, конфліктах, отримали поранення або інші розлади здоров'я, страждають на посттравматичний синдром, а також сім'ї, які втратили когось із членів родини.

Формування і збереження здоров'я молодого покоління, максимально можлива мінімізація передчасних втрат життя і працездатності є завданням реалізація різних політик (у сферах охорони здоров'я, освіти, забезпечення миру і охорони правопорядку, захисту навколишнього середовища і створення безпечних умов проживання, соціального захисту, молоді) та є потенційним резервом збільшення кількості молоді на ринку праці і покращення якісних характеристик трудового потенціалу країни.

2.2. Освіта, освітні орієнтації та професійна підготовка молоді

За останнє десятиліття в Україні відбулися істотні трансформації, пов'язані з функціонуванням професійно-освітньої системи, яка стала одним із сегментів ринкових відносин. Значно змінився характер і масштаби попиту на фахівців різних напрямів професійної підготовки. Тісна взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг залишається важливим фактором змін і появи нових тенденцій як в освітньому просторі, так і у формуванні людського потенціалу, у суспільно-економічному розвитку країни. На сьогодні в Україні гостро стоять проблеми, пов'язані з недосконалістю механізмів взаємодії освіти та ринку праці.

Упродовж 2015/16–2018/19 н.рр. кількість закладів вищої освіти усіх рівнів акредитації практично залишалася незмінною. Несуттєве зменшення закладів вищої освіти III–IV рівнів акредитації відбулося у 2018/19 н.р. порівняно з попереднім роком – з 289 закладів до 282. Кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти за цей час зменшилась на 62 заклади (Рис. 2.2.1).

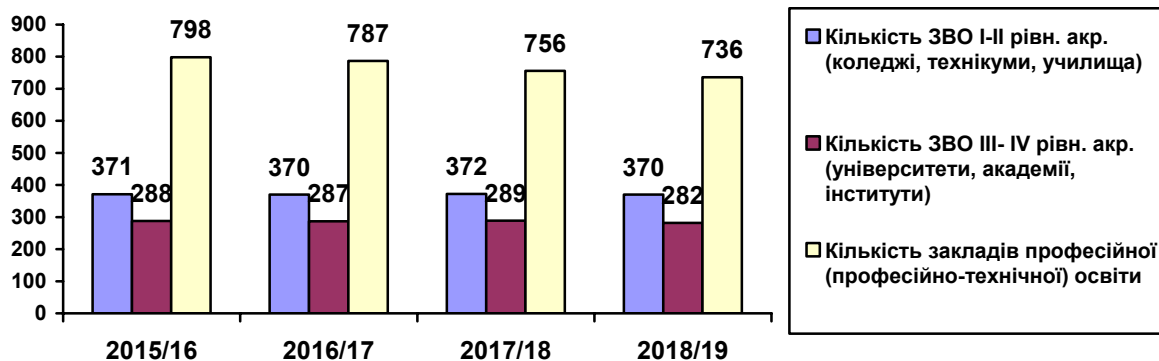


Рис. 2.2.1. Динаміка кількості закладів вищої і професійної (професійно-технічної) освіти в Україні у 2015/16–2018/19 н.р., одиниць

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Освітня структура молоді останніх років була умовно стабільною. Однак, упродовж 2014/2015–2018/2019 н. рр. спостерігалася тенденція до зменшення кількості здобувачів освіти за всіма рівнями, окрім повної загальної середньої освіти (Рис. 2.2.2).

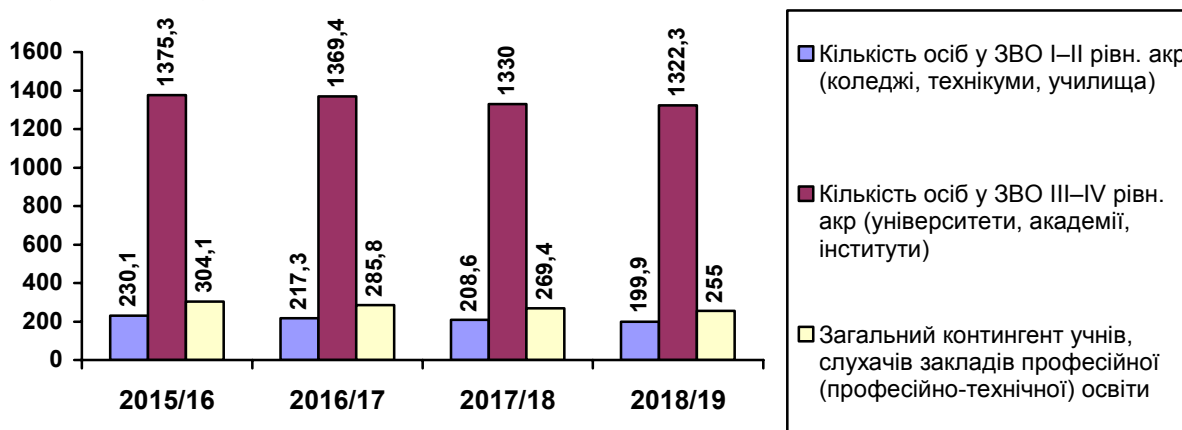


Рис. 2.2.2. Чисельність учнів ЗП(ПТ)О і студентів ЗВО на початок навчального року, у 2015/16–2018/19 н.рр., тис. осіб

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Загальний контингент учнів, слухачів закладів П(ПТ)О скоротився за цей період майже на 16%, або на 49,1 тис. осіб. Загальна кількість слухачів закладів вищої освіти I–II рівнів акредитації (коледжі, технікуми, училища) скоротилася майже на 13%, або на 30,2 тис. осіб, контингент студентів закладів вищої освіти III–IV рівнів акредитації (університети, академії, інститути) – на 4%, або на 53 тис. осіб. Це є наслідком погіршення демографічної ситуації (старіння населення, зниження народжуваності), а також збільшенням частки молоді, зорієнтованої на здобуття вищої освіти, що призводить до зменшення контингенту учнів ЗП(ПТ)О. В той час питома вага молоді, яка навчається у закладах вищої освіти, упродовж останніх років залишилася незмінною, що свідчить про збереження престижності вищої освіти серед молоді.

Молодь України характеризується доволі високим рівнем освіченості та активністю до здобуття освіти. За інформацією Міністерства освіти і науки

України, 79% української молоді 18–26 років у 2018 р. навчалося у закладах вищої освіти усіх рівнів акредитації⁷. Згідно з даними Державної служби статистики України, у 2017/2018 н.р. кожна четверта молода особа віком 15–34 роки була охоплена освітою. З них близько 32% були учнями закладів загальної середньої освіти; 10,3% – студентами закладів професійної (професійно-технічної) освіти; 7,8% – студентами закладів вищої освіти I–II рівнів акредитації; майже 50% – студентами закладів вищої освіти III–IV рівнів акредитації; менш ніж 1% – аспіранти та докторанти молодого віку⁸.

Престижність вищої освіти в українському суспільстві і готовність населення витратити кошти на накопичення освітнього капіталу підкреслюється й розподілом студентів за джерелами фінансування навчання. Серед студентів коледжів, технікумів і училищ майже 35% навчаються за кошти фізичних осіб, 28% – за кошти місцевих бюджетів, а 36,5% – за кошти державного бюджету. Щодо студентів університетів, то питома вага осіб, які навчаються за кошти фізичних осіб, є ще більшою та дорівнює майже 53%⁹. У 2016 р. цей показник становив 51% від загального обсягу, а у 2010 р. – 38%.

Хоча і простежується зменшення обсягів державного замовлення у закладах вищої освіти України (зокрема, у 2018 р. кількість бюджетних місць у ЗВО скоротилася на 9,6%), все ж для України є характерним високий рівень тяжіння молоді до вищої освіти. Так, частка молоді віком 30–34 роки, які мали вищу освіту, у 2018 р. становила 68,3% (у 2017 р. – 68,2%). Вищим цей показник був серед жінок віком 30–34 роки і дорівнював 70,8% проти 65,8% серед чоловіків цієї вікової групи¹⁰, тоді як подібний показник для країн Європейського Союзу у 2017 р. був 40% (серед жінок – 45%, серед чоловіків – 35%). Найвища частка осіб віком 30–34 роки, які мають вищу освіту, зафіксована у Литві (58%), на Кіпрі (56%) та в Ірландії (55%), а найменша – у Румунії (26%), в Італії (27%) та Хорватії (29%)¹¹.

За міжнародним показником рівня залученості до вищої освіти (Gross Enrolment Ratio), який визначається як співвідношення осіб, що отримали вищу освіту, незалежно від їхнього віку до загальної чисельності населення, яке має типовий для отримання вищої освіти вік, Україна посідала одне з найвищих місць серед країн Центральної та Східної Європи. Так, у 2014 р. показник рівня залученості до вищої освіти для України становив 82,3%, тоді як у 1994 р. – 40,3%¹².

Поряд з високою освітньою активністю проблемним залишається питання наявності прошарку молоді, яка знаходиться поза системою освіти та зайнятості, що визначається показником частки осіб у віці 15–24 років, яка не працює, не навчається та не здобуває професію (NEET). За даними міжнародної організації праці (МОП), Україна має незначну позитивну динаміку щодо зменшення питомої ваги молоді, яка належить до цієї групи, у 2017 р. було досягнуто найнижчого показника за останні 9 років – 16,5%. Однак, порівняно з розвиненими країнами

⁷ Інформаційно-аналітичні матеріали Міністерства освіти і науки України.

⁸ Вища освіта в Україні у 2017 році: статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2018. 298 с.

⁹ Там само.

¹⁰ Національні показники становища молоді в Україні/Державний інститут сімейної та молодіжної політики. URL: <https://dismp.gov.ua/activity/projects/national-indicators-of-youth-policy>

¹¹ 40% of 30-34 year-olds have tertiary education. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190124-1>

¹² Ukraine – Gross enrolment ratio in secondary education. URL: <https://knoema.com/atlas/Ukraine/topics/Education/Secondary-Education/Gross-enrolment-ratio-in-secondary-education>

Європи його значення залишається достатньо високим. У середньому по країнах ЄС цей показник дорівнює 10,4% та варіюється від 4% у Нідерландах до 20% у Італії. Достатньо різною для України залишається різниця між значеннями показника NEET серед чоловіків і жінок. Так, за даними 2017 р. гендерна різниця складала 6,2 в.п. (у чоловіків – 13,5%, а у жінок – 19,7%).

Висока частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професію, є важливою загрозою не лише для підростаючого покоління, а й для суспільства в цілому. Вона спровокувала виникнення дефіциту соціальних і професійних навичок, що негативно впливатиме на можливості професійної реалізації в майбутньому, та є ризиком виникнення соціальної ізоляції, поширення проявів девіантної поведінки і залучення молоді до ризикованих форм діяльності.

Освітні орієнтації. Сучасна молодь обирає специфічні, характерні тільки для неї пріоритети професійного розвитку, дуже часто вона мало довіряє системі освіти, спираючись на власну думку. Вже багато років, не дивлячись на постійну роботу державних і публічних органів з інформування населення щодо актуальних на ринку праці професій, молодь все одно обирає професії, які є найбільш престижними, або ті, які дають можливість навчатися за рахунок бюджетних коштів, а не ті, що є затребуваними на ринку праці.

У 2017/2018 н.р. серед бакалаврів найбільш популярними були такі галузі знань, як: управління та адміністрування (14% від загальної кількості студентів), освіта/педагогіка (12,1%), право (10,1%), інформаційні технології (7,8%), соціальні та поведінкові науки (6,7%).

Дещо простіша ситуація у сфері професійно-технічної освіти. У 2018/2019 н.р. учні та слухачі закладів ЗП(ПТ)О здобували освіту за 340 робітничими професіями та 59 спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст». Найбільш популярними серед вступників закладів ЗП(ПТ)О були такі професії: водій автотранспортних засобів, кухар, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, електрогазозварник, кондитер, перукар (перукар-модельєр), слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування, електрозварник ручного зварювання, кравець тощо¹³¹⁴.

Рейтинг популярності за даними вступної компанії 2019 року практично не змінився¹⁵. Найбільш популярними серед абітурієнтів були такі галузі знань: управління та адміністрування, інформаційні технології, гуманітарні науки, освіта/педагогіка, соціальні та поведінкові науки, право. При цьому найчастіше подавалися заяви на такі спеціальності: право (7,5% поданих заяв), філологія (7,4%), менеджмент (5,9%), комп'ютерні науки (4,4%), середня освіта (4,3%), журналістика (3,5%) та економіка (3,3%). Найменшою популярністю серед абітурієнтів користувалися: озброєння та військова техніка, гідроенергетика, державна безпека, громадське здоров'я, суднобудування, атомна енергетика, релігієзнавство, статистика, механічна та електрична інженерія¹⁶.

¹³ Дані Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

¹⁴ Освітня реформа: результати та перспективи: інформаційно-аналітичний збірник/ Інститут освітньої аналітики Міністерства освіти і науки України. Київ, 2019. 278 с. URL: www.mon.gov.ua

¹⁵ Рейтинг спеціальностей за кількістю поданих заяв. URL: <https://osvita.ua/consultations/bachelor/65128/>

¹⁶ Там само.

Обираючи місце для навчання, молодь найчастіше орієнтується (і це цілком закономірно) на престижність закладу вищої освіти, його територіальне знаходження і наявність бюджетних місць. Незмінними є показники розподілу студентів за регіонами отримання освіти. За даними Державної служби статистики, стабільно найбільш активними освітніми центрами є м. Київ (24,1% від загальної кількості студентів), Харківська (11,1%), Львівська (8%), Дніпропетровська (7,35%) та Одеська (6,9%) області¹⁷. За даними дослідницького центру CEDOS, понад 95% зарахованих на бюджет, що походять з Києва та Харківської області, обрали заклади своєї області, у Львівській та Одеській області цей показник перевищує 83%, у Чернівецькій – 77%. Інші області розташувались в діапазоні від 31% у Рівненській до 62% у Закарпатській областях.¹⁸

За результатами загальнонаціонального опитування студентів, основним мотивом при виборі закладу освіти студенти назвали власне бажання, інтерес (48%), значно менше частка опитаних орієнтувалися на престиж професії, можливості подальшого працевлаштування (18%). Водночас 46% студентів впевнені, що у майбутньому працюватимуть за отриманою спеціальністю. Найбільше «вірні» своєму вибору професії студенти-митці, серед яких 57% впевнено збираються працювати за спеціальністю, найменше налаштовані на роботу за обраною професією студенти технічного профілю – 34%¹⁹.

Також результати соціологічних досліджень свідчать, що для молодого покоління освіта відіграє важливу роль у їхньому житті. Так, майже половина опитаної молоді вважає, що навчання дає змогу отримати професію та зробити кар'єру (47,3%), 21,9% – що освіта дає їм змогу стати освіченим, 15,3% – що навчання допомагає підготуватися до самостійного життя, 8,3% – пов'язує із навчанням утвердження в житті. Лише для 3,5% молодих людей навчання є марно витраченим часом²⁰.

Вагомим чинником, який впливає на побудову кар'єри, є вибір закладу освіти, що буде відповідати потребам і запитам молоді у формуванні майбутніх навичок, набутті знань і вмінь. Так, більше половини молоді обирали заклад освіти через високу якість викладання і його престижність (25% – заклад з високим рівнем викладання спеціальності, яка їх цікавить, 16% – престижний заклад освіти, 16% – рейтинг закладу освіти), а ще чверть – зручне розташування і близькість закладу освіти до місця основного проживання (24%). Кожна п'ята молода людина обирала заклад вищої чи професійної освіти тільки тому, що навчання за обраною спеціальністю є безоплатним (21%). Крім того, молодь також обирала заклад освіти за порадою батьків, родичів (13%) і за порадою інших людей (8%)²¹.

¹⁷ Вища освіта в Україні у 2017 році: статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2018. 298 с.

¹⁸ Українське студентство регіональні переміщення. Аналітичний центр CEDOS <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainske-studentstvo-za-kordonom-dani-do-201718-navchalnoho-roku>

¹⁹ Вища освіта в Україні: громадська думка студентів: результати загальнонаціонального опитування студентів. Київ: Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, 2015. URL: <https://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-ukraini-gromadska-dumka-studentiv>

²⁰ Цінності української молоді – 2016: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Переяслав-Хмельницький: СКД, 2016. 88 с.

²¹ Молодь України – 2015: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Київ: ГФК Юкрейн, 2015. 88 с.

Аналіз мотивації учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти щодо вибору закладу освіти свідчить, що 9,3% респондентів обрали навчання в закладах П(ПТ)О лише тому, що їм «набридли навчання в загальноосвітній школі», 18,5% сподівалися спростити таким чином вступ до закладу вищої освіти, 7% випускників шкіл пішли до закладів П(ПТ)О, тому що не змогли пройти за конкурсом до іншого закладу освіти. Тобто 34,8% учнів не мають чіткої впевненості в тому, що обрана професія відповідає їхнім матеріальним і духовним потребам²².

Здається, що молодь свідомо підходить до вибору закладу вищої і професійної освіти, проте результати соціологічних досліджень свідчать, що значна частка молоді планувала здобувати іншу освіту або оволодіти іншою спеціальністю. Так, за даними дослідження «Молодь України – 2018» третина молоді (29,0%) планувала паралельно здобувати іншу освіту; 3,5% – одночасно навчалися за кількома напрямками в одному закладі освіти, 1,5% – одночасно навчалися у кількох закладах освіти в Україні, 1,6% – навчалися за програмою паралельного навчання для отримання подвійного диплому (вітчизняного та іноземного закладів освіти)²³.

Рівень професійної підготовки можна оцінити за ступенем задоволення якістю і рівнем отриманої освіти. Результати соціологічних досліджень свідчать, що більше половини молоді задоволені своїм рівнем освіти (2018 р. – 65,3%²⁴ («цілком задоволені» та «скоріше задоволені»); 2016 р. – 66,5%²⁵), тоді як третина – не задоволені рівнем своєї освіти (2018 р. – 29,0% («скоріше не задоволені» та «не задоволені»), 2016 р. – 28,7%). Соціологічне дослідження «Українське покоління Z: цінності та орієнтири» засвідчило, що переважна більшість молоді віком 14–29 роки (43%) вважали, що освіта і заклади освіти в Україні відповідають потребам сучасного ринку праці, тоді як третина (33%) думала навпаки²⁶.

Серед основних причин незадоволення молоді якістю своєї освіти, на думку фахівців, є: суб'єктивність оцінки, недосконалість механізму мотивування освіти та не завжди належний рівень надання якості освітніх послуг, складність працевлаштування після закінчення навчання і відсутність необхідного досвіду роботи. Крім того, сучасна молодь народилась і виросла в епоху розвитку цифрових технологій та потребує відповідно нових підходів до навчання, тому актуальним є питання розширення форм інтерактивного навчання, яке дає змогу використовувати отримані знання на практиці.

Серед проблем, що також спричиняють незадоволеність освітою, – корупція, відсутність належної практики та інновацій у навчанні, а також перевантаженість навчальної програми зайвими предметами, які ніяк не пов'язані зі

²² Дослідження кар'єрних планів учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі: ЗП(ПТ)О), проведеного Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України у 2016–2018 рр., до якого було залучено 1680 респондентів із закладів освіти, розташованих у містах та сільській місцевості.

²³ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

²⁴ Там само.

²⁵ Цінності української молоді – 2016: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Переяслав-Хмельницький: СКД, 2016. 88 с.

²⁶ Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ: Нова Європа, 2017. URL: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-oriyentyry/>

спеціальністю²⁷. Найбільш серйозними проблемами вищої освіти, які потребують першочергового розв'язання, більшість студентів вважали невизнання дипломів вітчизняних ЗВО в інших країнах (51%), невідповідність викладання вимогам ринку (41%), корумпованість викладацького складу ЗВО (39%), низький рівень якості освіти в українських ЗВО порівняно зі світовим рівнем (32%). Водночас студенти не вбачали серйозної проблеми у низькому професійному рівні викладачів (9%) та у відсутності студентського самоуправління (8%)²⁸. З випадками корупції у ЗВО безпосередньо стикалися 34% студентів, ще 26% чули про це від інших. Зовсім не стикалися з явищами корупції у своєму ЗВО 40% опитаних студентів.²⁹

Проблемою української системи освіти є низька якість освітніх послуг. Щодо вищої освіти, то структуру цієї проблеми складає: невідповідність освітніх послуг чинним стандартам (62%), брак матеріально-технічного, фінансового та іншого забезпечення ЗВО (60%), неможливість або формальне проходження практики (52%)³⁰. Загалом, більшість студентів оцінили якість вищої освіти в Україні нижче середнього – у 2,8 бала за 5-бальною шкалою; ця оцінка істотно нижча за ту, що ніж була у 2011 р. (3,5 бала). Щоправда, якість освіти у своєму ЗВО студенти оцінили вище – у 3,2 бала, хоча також дещо нижче, ніж було у 2011 р. (3,6 бала).³¹

Основною проблемою української системи загальної середньої освіти також є нерівність між селом і містом³², тобто нерівні умови підготовки учнів до вступу у ЗВО. Результати ЗНО свідчать, що учні сільських шкіл мають гірші оцінки, ніж учні з міст, а найкращі результати показують учні столичних шкіл³³. За результатами відповідних досліджень, 29% учасників ЗНО вважають, що шкільних знань недостатньо для проходження тестування, а 7% – що цих знань недостатньо навіть для отримання мінімальних балів, тому батьки часто змушені наймати репетиторів за власний кошт. Отже, якість шкільної освіти в Україні напряду залежить від соціально-економічного становища родини³⁴.

Підводячи підсумок, варто зазначити, що відсутність певних професійних перспектив для молодого покоління, з посиленням конкуренції і за умов безробіття, висувають жорсткі вимоги щодо обов'язкової наявності вищої освіти. Домінантним мотивом здобуття освіти у молоді є отримання шансу на благополучне майбутнє, що виявляє в собі також і «культ диплома». З позиції початкового опанування професії та подальшого кар'єрного зростання молода людина у більшості випадків сама, свідомо, з раціональною установкою звертатиметься за отриманням освітніх послуг. З огляду на те, що професійна освіта виконує визначене соціальне замовлення суспільства, вона дедалі більше

²⁷ Там само.

²⁸ Вища освіта в Україні: громадська думка студентів: результати загальнонаціонального опитування студентів. Київ: Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, 2015. URL: <https://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-ukraini-gromadska-dumka-studentiv>

²⁹ Там само.

³⁰ Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ: Нова Європа, 2017. URL: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-orientyru/>

³¹ Вища освіта в Україні: громадська думка студентів: результати загальнонаціонального опитування студентів. Київ: Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, 2015. URL: <https://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-ukraini-gromadska-dumka-studentiv>

³² Самохін І. Демографічна криза та нерівність в українській шкільній системі: аналіз нової бази даних «Шкільна карта України». URL: <https://cedos.org.ua/edustat/graph>

³³ Там само.

³⁴ Жерьобкіна, Т., Куделя, М., Самохін, І., Когут, І., Стадний, Є. Соціально-економічний портрет студентів: результати опитування, 2016. URL: <https://cedos.org.ua/uk/osvita/sotsialno-ekonomichniy-portret-studentiv-rezultaty-opytuvannia>

повинна розглядатися як головний етап підготовки й адаптації молоді до сучасних реалій.

2.3. Оволодіння навичками ХХІ століття як умова виходу на ринок праці

Для переходу молоді від навчання до роботи необхідно оволодіти навичками, які допоможуть їм в майбутньому працевлаштуватися і знайти своє місце на ринку праці. В Україні гостро постає питання невідповідності навичок, якими володіє молодь, до потреб ринку праці. Навички не обов'язково пов'язані з наявністю диплому, проходженням курсів, тренінгів та іншими формами неформальної освіти. Їх також формують такі чинники, як сім'я, найближче оточення, робота тощо. Розвивати свої навички – це значить розширювати можливості свого працевлаштування, ефективніше виконувати свою роботу, використовувати новітні технології і розвивати інновації, а невідповідність або відсутність навичок створює перешкоди для виходу молоді на ринок праці і негативно впливає на розвиток економіки країни в цілому.

За даними *World Economic Forum*, серед найбільш затребуваних універсальних навичок (*soft skills* – «гнучкі / м'які» навички) виділено, насамперед, навички креативності, здатність до переконання, комунікативні навички, навички управління часом (*time-management*), навички адаптування (за даними дослідження *LinkedIn Learning*, 2019). Серед «жорстких» професійних навичок (*hard skills*) – навички робіт з хмарним обчислюванням, штучним інтелектом, здатність до аналітичних досліджень, навички роботи з людьми^{35 36}.

За результатами обстеження домогосподарств і роботодавців виявлено, що для успішної побудови кар'єри працівники на ринку праці мають володіти передовими когнітивними, соціоемоційними і технічними навичками. У рамках цього дослідження було сформовано основний набір навичок, які найбільш цінуються роботодавцями в Україні. Серед когнітивних навичок виділено такі навички, як вирішення проблем, комунікабельність, креативне і критичне мислення, організація робочого часу, здатність до навчання, серед соціоемоційних – самоорганізація, стресостійкість і наполегливість, етика, цілеспрямованість і бажання вчитися, командна робота, серед технічних – комп'ютерні навички та програмування, знання ринків і законодавства, уміння продавати, проектування, керування автомобілем³⁷.

Практика довела, що суто професійних навичок для досягнення професійного успіху замало. Професіонал відбувається лише тоді, коли в системі його навичок переважають не *hard skills* (тверді, професійні навички), а *soft skills* (так звані м'які або гнучкі навички, які, по суті, й забезпечують ефективність професійних). Визнано це і в сучасному Законі України «Про вищу освіту», який наголошує на важливості формування не лише професійних знань, умінь і навичок, а й світоглядних та громадянських якостей і морально-етичних цінностей. Однак у закладах вищої освіти негуманітарного профілю їхня роль і місце й досі залишається чітко не визначеними. Натомість, українська молодь професійну

³⁵ Emma Charlton (0019) These are the 100 most in-demand skills of 2019? According to LinkedIn / World Economic Forum. URL: <https://www.cnbc.com/2019/01/08/the-25-most-in-demand-technical-skills-of-2019-according-to-linkedin-.html>

³⁶ Лісогор Л.С. Інформаційно-аналітичні матеріали Інституту стратегічних досліджень.

³⁷ Х. Дель Карпіо, О. Купець, Н. Мюллер, А. Олефір. Навички для сучасної України. URL: http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.17_Skills_for_Modern_Ukraine

важливість формування гнучких навичок вже усвідомила. Про це свідчать результати аналізу резюме, поданих на найвідоміші міжнародні портали пошуку роботи. Усвідомили це й роботодавці, про що так само свідчать результати аналізу представлених ними описів вакансій. Порівняння попиту і пропозиції засвідчує той факт, що українські випускники не здатні на сьогодні повністю задовольнити потреби роботодавців через недостатній рівень формування гнучких навичок (Рис. 2.3.1)³⁸.

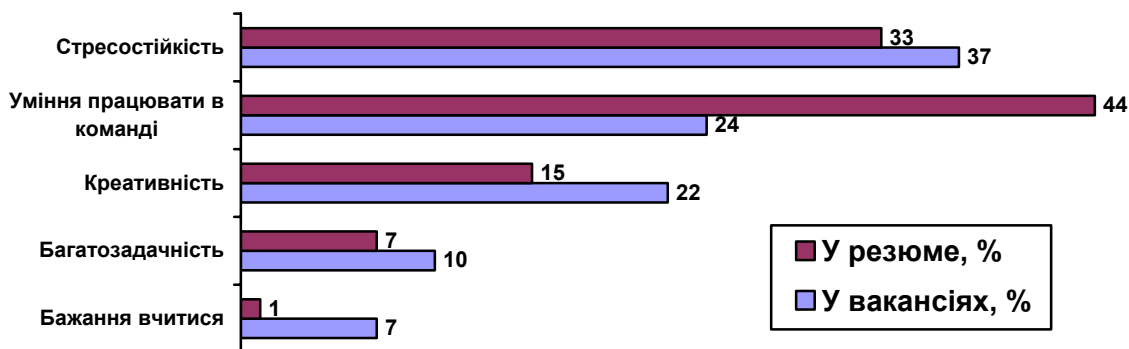


Рис. 2.3.1. Порівняння попиту і пропозиції основних гнучких навичок на ринку праці, %

Джерело: складено на основі узагальнення матеріалів: Новое время (НВ), 2018. 5 «гнучких навичок» у роботі. URL: https://biz.nv.ua/ukr/experts/brytska_i/5-gnuchkih-navichoku-roboti-1685290.html

У звіті про майбутнє професій, представленому на Всесвітньому економічному форумі в Давосі у 2018 р., було названо список тих навичок, які будуть найбільш потрібними у 2020 р. До цього списку увійшли: вміння розв'язувати комплексні задачі, критичне мислення, креативність, управлінські компетенції, навички комунікації та взаємодії з людьми, емоційний інтелект, вміння аналізувати і приймати ефективні рішення, клієнтоорієнтованість, навички ведення переговорів³⁹.

Українські дослідження та бачення експертів і практиків показують наявність схожої тенденції. На думку представників бізнесу, оптимальним співвідношенням *soft skills* і *hard skills* є 61% до 39%. Найбільш затребуваними з боку роботодавців є вміння брати на себе відповідальність (62,1%), бажання розвиватися (56,9%), наполегливість (48,3%) і комунікабельність (51,7%)⁴⁰.

За результатами проекту «Оцінка економічного потенціалу університетів Донбасу» роботодавці бачать затребуваними такі компетенції випускників закладів вищої освіти, як: вміння працювати на комп'ютері, знання іноземних мов, володіння навичками збирання, обробки, аналізу, узагальнення інформації та презентації результатів, вміння застосовувати набуті теоретичні знання, дисциплінованість, вміння виконувати основні професійні функції за профілем, обізнаність із законодавчою базою, вміння працювати в команді, вміння враховувати корпоративні інтереси, багатозадачність⁴¹. Дослідження показало, що роботодавці цілком усвідомлюють відсутність досвіду у випускників і ґрунтовних

³⁸ Інформаційні матеріали Національної академії педагогічних наук НАН України.

³⁹ Radnyk. Program«Skills-2020» [Online]. URL: <http://www.radnyk.org/prohrama-navychky2020.html>

⁴⁰ Дослідження «Правлаштування молодих спеціалістів» (проект «Академія навичок» у партнерстві з Європейською Бізнес Асоціацією, Human Capital Forum та НР-форумом. URL: www.dcz.gov.ua/ode/file/link/44686/file/Презентація%20Марі

⁴¹ Оцінка економічного потенціалу університетів Донбасу. Проект реалізовано у жовтні-грудні 2018 р. за підтримки USAID та People in need. URL: https://drive.google.com/file/d/1ZwrCCP3jUMKT2CvTQm4cgiQw7_ZnlfbZ/view

практичних навичок, але вони готові бути лояльними до цих недоліків у разі наявності у випускника високого рівня здатності до навчання та орієнтації на результат у процесі роботи.

Дослідження «Навички для України 2030: погляд бізнесу» довело, що найбільш затребуваними серед роботодавців є такі навички, як: емоційний інтелект, вміння працювати в команді, можливість вирішувати комплексні проблеми, здатність швидко навчатися, адаптивність, аналітичне мислення, критичне мислення, управління проектами, стратегічне мислення, ініціативність. Варто зазначити, що серед навичок роботодавці називали: комунікабельність, вміння працювати в команді, вирішення комплексних проблем, аналітичне мислення, здатність швидко навчатися, адаптивність, ініціативність, грамотна усна і письмова мова, емоційний інтелект, відповідальність⁴². Це актуалізує та підкреслює першочерговість і важливість саме соціальних компетенцій на ринку праці. Вказані результати дослідження демонструють навички, якими найкраще володіють випускники закладів освіти, а саме: комунікабельність, вміння працювати в команді, здатність швидко навчатися, гнучкість, грамотна письмова й усна мова та ініціативність. Серед навичок, якими найгірше володіють студенти, – це управління проектами, можливість комплексно розв'язувати проблеми, стратегічне і критичне мислення, управління змінами, людьми та емоційний інтелект. Серед навичок, нестачу яких відчують молоді спеціалісти упродовж першого року роботи, виділено ораторське мистецтво, осмислення і прийняття рішень, ІТ-грамотність, уміння працювати під тиском, управління конфліктами та вміння вести переговори⁴³.

Однією з негативних рис характерних сучасній Україні є відсутність у роботодавців чіткого бачення щодо навичок і професій, які будуть затребуваними у майбутньому. Це пов'язано також з відсутністю можливості побудови довгострокових стратегій розвитку бізнесу, у зв'язку з нестабільністю та динамічністю розвитку економічних, соціальних систем та HR-технологій. Більшість українських роботодавців стверджують про наявність дефіциту необхідних умінь і навичок у молоді, особливо у сферах, що потребують фахівців з високоскладними технологічними завданнями або у сферах, що знаходяться на перетині декількох видів діяльності та передбачають мультизадачність виробничого процесу.

Проблема з невідповідністю навичок існує не тільки в Україні. Згідно з дослідженнями Сучасної програми розвитку нових навичок для Європи (*New Skills Agenda for Europe*), 70 млн жителів Європи не мають адекватних навичок читання і письма, а ще більше мають слабкі математичні навички. Крім того, значна кількість європейців, особливо висококваліфікована молодь, працює на робочих місцях, які не відповідають їх талантам і прагненням. У той же час, 40% європейських роботодавців заявляють, що не можуть знайти працівників з потрібними навичками. Дуже незначна частка осіб мають навички для створення і ведення власного бізнесу і складно адаптуються до змін ринку праці, що розвивається⁴⁴.

⁴² Навички для України 2030: погляд бізнесу: дослідження / за ред. М.А. Саприкіної. Київ: ЮСТОН, 2016. 36 с.

⁴³ Там само.

⁴⁴ Ten actions to help equip people in Europe with better skills. URL: https://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2039_en.htm

Виходячи з цього, Європейська Комісія (*European Commission*) пропонує здійснити 10 кроків упродовж наступних двох років, а саме: допомогти низькокваліфікованим дорослим здобути мінімальний рівень грамотності і цифрових навичок; розробити перелік цифрових навичок і забезпечити, щоб робоча сила в Європі мала відповідні навички; розробити профіль навичок для громадян третіх країн; розширити можливості для студентів, які навчаються у закладах професійної освіти, для першого робочого місця⁴⁵.

Молодь, яка виходить на ринок праці, має вищі кваліфікаційні можливості, ніж працівники, які вийшли на ринок праці раніше. Також молоді люди досить високо оцінюють свої реальні можливості, які отримують разом з набутою освітою, та вказують на достатній рівень задоволеності отриманими компетенціями задля їх реалізації у трудовій сфері. За результатами соціологічного дослідження «Молодь України – 2017», половина молодих людей визнали, що отримана ними освіта дає можливість розвиватися (54,5%). Натомість третина молоді (31,2%) зазначила, що отримана освіта не дає можливості розвитку, 14,3% не відповіли на питання⁴⁶.

Результати дослідження Інституту професійно-технічної освіти НАПН України⁴⁷ засвідчили, що лише 37,2% учнів закладів професійної освіти бажали отримати в закладі практичні навички, які після завершення навчання дадуть можливість розпочати професійну діяльність. 27,2% опитаних учнів очікували від навчання можливості отримати в подальшому високі матеріальні винагороди. Ще майже 5% учнів прагнули лише отримати диплом.

Українська молодь має достатньо високий освітній потенціал, який втрачається через неможливість належної реалізації у сфері праці. Однією з характеристик, яка підкреслює наявність цієї проблеми, є надлишкова кваліфікація зайнятого населення, особливо у віці від 15 до 24 років. За проведеними розрахунками, 34,51% молоді працюють на робочих місцях, що є меншим за їх освітньо-кваліфікаційний рівень. Особливо гострою ця проблема є для молоді, яка проживає у сільській місцевості (Рис. 2.3.2).

Основними посадами, які найчастіше займає молодь з надлишковою кваліфікацією, є: технічні службовці, працівники сфери торгівлі та послуг, працівники сільського господарства та представники найпростіших професій, хоча реально вони могли б стати основою креативного класу нашої країни, розвиваючи найбільш перспективні її галузі⁴⁸. Це не лише негативно впливає на перспективи економічного розвитку країни, а й формує у молоді настрої щодо знецінення важливості освіти, зневірення у власних силах та може стати однією з причин трудової міграції.

⁴⁵ Там само.

⁴⁶ Молодь України – 2017: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. – Тернопіль: Терно-граф, 2017. 72 с.

⁴⁷ Дослідження кар'єрних планів учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі: ЗП(ПТ)О), проведеного Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України у 2016–2018 рр., до якого було залучено 1680 респондентів із закладів освіти, розташованих у містах та сільській місцевості.

⁴⁸ Ільч Л.М. Структурні зрушення транзитивного ринку праці: теорія та методологія регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук. Київ, 2017. 596 с.



Рис. 2.3.2. Вертикальна невідповідність кваліфікації зайнятої молоді у віці 15–24 роки, %
Джерело: Ільч Л.М. Структурні зрушення транзитивного ринку праці: теорія та методологія регулювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук. Київ, 2017. 596 с.

Про невідповідність отриманого рівня освіти і кваліфікації свідчать результати моніторингових досліджень становища молоді в Україні. Так, половина опитаної молоді, яка працевлаштована, працює не за фахом чи спеціальністю, отриманою в закладі професійної (професійно-технічної) або вищої освіти: 2018 р. – 50,0%⁴⁹, 2017 р. – 48,1%⁵⁰.

Дослідження Інституту професійно-технічної освіти НАПН України⁵¹ свідчить, що більше половини учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (57,3%) по закінченню навчання планує працювати за набутою професією, 20,3% планує працювати за іншою професією, а 22,4% планує продовжити навчання у закладах вищої освіти⁵².

Результати дослідження «Перехід молоді на ринок праці» свідчить, що питома вага молодих працівників, які мали надмірну кваліфікацію (31,7%) значно перевищувала питому вагу недостатньо кваліфікованої молоді (5,5%). Найвищий рівень надмірної освіти був характерним для молоді, яка виконувала роботу з найпростіших професій (96,7%), причому 40,2% опитаних, зайнятих за найпростішими професіями, мали диплом про вищу освіту⁵³.

Надмірна кваліфікація молоді в Україні є наслідком невідповідності розвитку економіки країни запитам молоді, низького попиту на професійну (професійно-технічну) освіту і неефективної профорієнтаційної роботи. Так, результати соціологічних досліджень свідчать про низький рівень участі молоді у профорієнтаційних заходах. Майже половина опитаної молоді віком 14–34 роки не відвідувала жоден з профорієнтаційних заходів упродовж свого життя (46,4%). Лише 23,6% молодих людей відвідували факультативні курси, лекції, семінари з вибору майбутньої професії, 12,6% – екскурсії на виробництво, 9,5% – «Ярмарки

⁴⁹ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

⁵⁰ Молодь України – 2017: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с.

⁵¹ Дослідження кар'єрних планів учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі: ЗП(ПТ)О), проведеного Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України у 2016–2018 рр., до якого було залучено 1680 респондентів із закладів освіти, розташованих у містах та сільській місцевості.

⁵² Аналітично-інформаційні матеріали Національної академії наук України.

⁵³ Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-worktransitionsurveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор; Міжнародне бюро праці. Женева: МОП, 2016.

вакансій», 6,4% опитаних були присутні на заходах, організованих державними центрами зайнятості, 5% – проходили профорієнтаційні тести, 4,0% – мали індивідуальні або групові консультації з профорієнтації⁵⁴.

Однією з проблем неможливості знайти роботу відповідно до фаху, отриманого у закладах вищої і професійної освіти, є відсутність навички пошуку роботи. Це створює для молоді людини складності при працевлаштуванні, особливо на перше робоче місце. Обстеження «Перехід молоді від навчання до стабільної роботи», проведене у 2013 р., свідчить, що 22,1% молоді не спроможні знайти роботу відповідно до своїх навичок⁵⁵.

На думку більшості науковців, однією з важливих навичок, що є умовою виходу на ринок праці в XXI столітті, є медіаграмотність, уміння критично опрацьовувати інформацію, дбати про власну і корпоративну безпеку в інформаційному просторі. Людина без цих навичок фактично за кілька десятиліть залишиться поза економічною системою, потрапивши в ситуацію цифрової ексклюзії (виключення). Передові держави світу розпочинають програми з цифрової інклюзії, які передбачають розвиток медіа інформаційної грамотності на основі медіаграмотності та цифрової компетентності.

Отже, загальною проблемою сучасних випускників, яка не дає їм вільно конкурувати на ринку праці, є відсутність по закінченню закладу освіти необхідних вмінь, навичок та досвіду. Тому вищим і професійним (професійно-технічним) закладам освіти потрібно розширити практичну частину освітніх програм, запровадити стажування і розвивати співпрацю з бізнесом і державними структурами, включити до навчальних планів предмети, які розвивають і формують необхідні навички (ораторське мистецтво, ведення переговорів тощо). Зкладам загальної середньої освіти під час навчання доцільно застосовувати більше творчих та інтерактивних форм надання інформації. Важливу роль у формуванні навичок XXI століття має неформальна освіта. Наприклад, у молодіжних центрах можуть формуватися клуби професійних інтересів, діяльність яких спрямована на напрацювання навичок боротьби молодих працівників за власні трудові права.

2.4. Економічна активність молоді та особливості молодіжного сегменту ринку праці України

Сегмент молодіжної зайнятості в Україні характеризується структурним дисбалансом між попитом і пропозицією праці, низьким рівнем економічної активності осіб наймолодшої вікової категорії, високим рівнем безробіття та значним рівнем неформальної зайнятості.

Упродовж 2015–2018 рр. *рівень економічної активності* серед старшої вікової групи молоді, як і серед економічно активного населення віком 15–70 років, майже не змінювався, проте серед наймолодшої групи молоді відбулося зниження показника з 36,3% у 2015 р. до 33,7% у 2018 р. (Рис. 2.4.1). У цей період простежуються позитивні тенденції щодо підвищення рівня зайнятості при

⁵⁴ Молодь України – 2017: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. . Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с.

⁵⁵ Перехід на ринок праці молоді України / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Лариса Лісогор, Ірина Марченко и Олег Ярош, Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. Женева: МОП, 2014.

скороченні рівнів безробіття та економічної неактивності. Ця тенденція зберігається за усіма віковими категоріями молоді.

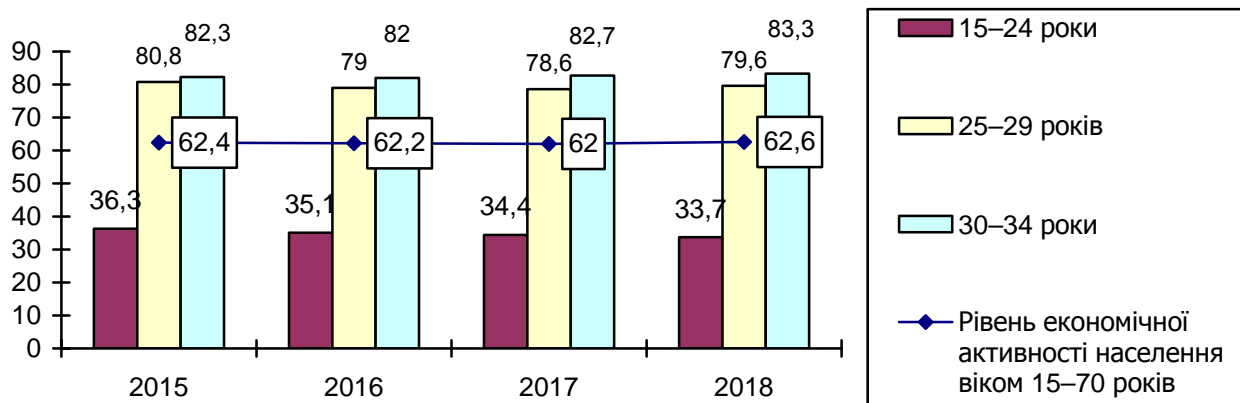


Рис. 2.4.1. Рівень економічної активності молоді за віковими групами, 2015–2018 рр., %

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

У 2018 р. рівень економічної активності серед осіб у віці 30–34 років становив 83,3%, у віці 25–29 років – 79,6% та був вищим, ніж в середньому серед населення віком 15–70 років (62,6%). Високий рівень економічної активності серед 30–34-річних пояснюється тим, що молодь цього віку вже завершила процес здобуття освіти та вийшла на ринок праці. Невисокі показники економічної активності в наймолодшій когорті переважно пов'язані з тим, що саме в цей період життя молодь отримує освіту, відкладаючи свій вихід на ринок праці.

Таблиця 2.4.1

Динаміка рівня економічної активності молоді за статтю, віком та типом поселення, 2015–2018 рр., % до загальної кількості населення відповідної вікової групи

Вік	Рік	Стать		Тип поселення	
		жінки	чоловіки	міське населення	сільське населення
15–24 роки	2015	31,8	40,6	33,5	41,2
	2016	31,0	38,9	31,6	41,2
	2017	30,0	38,6	31,0	40,2
	2018	30,0	37,2	31,0	38,3
25–29 років	2015	70,7	90,5	83,4	75,3
	2016	67,7	89,9	80,8	75,4
	2017	65,7	90,8	80,4	75,0
	2018	68,6	90,2	82,0	75,2
30–34 роки	2015	73,3	91,2	84,3	76,9
	2016	72,7	91,1	84,2	76,1
	2017	73,4	91,8	84,8	77,3
	2018	74,6	91,8	84,8	79,6

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Рівень економічної активності жінок в усіх вікових групах молоді, як завжди, є нижчим, ніж серед чоловіків. Рівень економічної активності сільської молоді завжди є вищим у наймолодшій віковій групі, тоді як для старших вікових груп молоді даний показник перевищує показники серед міської молоді (Табл. 2.4.1).

Серед економічно активної молоді більшість тих, хто отримав професійну кваліфікацію у закладах вищої і професійної (професійно-технічної) освіти. У структурі ж економічно неактивних осіб молодого віку більше 40% та біля 30% мають відповідно лише повну середню чи базову і початкову освіту.

З числа економічно неактивної молоді у віці 15–34 роки понад половина – це особи, які виконують сімейні обов’язки. Так, у 2017 р. виконували сімейні обов’язки 53,8% від загальної кількості молоді, яка не працювала, не навчалася і не набувала професійних навичок.

У вікових групах 25–29 та 30–34 років частка серед економічно неактивної молоді тих, які виконували сімейні обов’язки, становила відповідно 75,6% та 72,2%. При цьому серед економічно неактивних жінок у цих вікових категоріях сімейні обов’язки виконували відповідно 93,3% та 89,9%, що пов’язано насамперед з тим, що саме в цьому віці молодь формує сім’ї, займається вихованням дітей.

У 2018 р. **рівень зайнятості** серед молоді старших вікових груп порівняно з попереднім роком збільшився від 69,7% серед 25–29-річних і 74,6% серед 30–34-річних у 2017 р. до 71,8 і 75,9 відповідно у 2018 р. Падіння рівня зайнятості відбулося серед молоді віком 15–24 роки з 28,2% у 2015 р. до 27,6% у 2018 р. (Рис. 2.4.2).

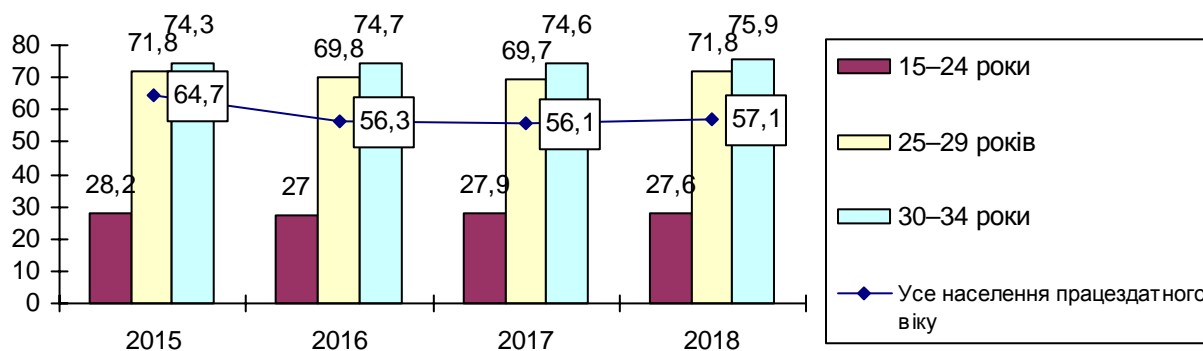


Рис. 2.4.2. Рівень зайнятості молоді за віковими групами, 2015–2018 рр., %

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

У 2018 р. рівень зайнятості серед молодих жінок і чоловіків у молодших вікових групах порівняно з 2017 р. залишився незмінним, так само як і серед сільської і міської молоді. Серед старших вікових груп молоді цей показник порівняно з попереднім роком зріс як серед молодих жінок, так і серед молодих чоловіків (Табл. 2.4.2). Рівень зайнятості сільської молоді був вищим у віковій групі 15–24 роки, тоді як у старших вікових групах цей показник був вищим серед міської молоді. У 2018 р. порівняно з 2017 р. відбулося зростання рівня зайнятості молоді серед старших вікових груп молоді як сільської, так і міської молоді.

Найбільша частка зайнятої молоді в чисельності постійного населення віком 30–34 років спостерігалася у 2017 р. у Харківській (84,6%), Київській (81,8%), Львівській (80,3%) та Черкаській (79,5) областях. У віковій категорії молоді 25–29 років за рівнем зайнятості лідирували м. Київ (79,6%), Черкаська (78,9%), Харківська (76,5%) та Житомирська (74,9%) області. Найнижчі показники молодіжної зайнятості були в Донецькій, Чернівецькій, Тернопільській областях.

Тобто вищий рівень зайнятості спостерігався в областях, де сформовані найбільш сприятливі умови у молодіжному сегменті ринку праці, в тому числі економічні, та в регіонах, ринки праці яких є найбільш динамічними.

Таблиця 2.4.2

Динаміка рівня зайнятості молоді за статтю, віком та типом поселення, 2015–2018 рр., % до загальної кількості населення відповідної вікової групи

Вік	Рік	Стать		Тип поселення	
		жінки	чоловіки	міське населення	сільське населення
15–24 роки	2015	24,8	31,3	25,6	32,7
	2016	24,4	29,6	24,1	32,1
	2017	24,9	30,7	25,5	32,0
	2018	24,2	30,7	25,1	32,0
25–29 років	2015	63,1	80,1	74,4	66,3
	2016	60,8	78,4	71,5	66,3
	2017	60,1	78,9	71,6	66,2
	2018	64,2	79,1	73,6	68,5
30–34 роки	2015	67,1	80,1	76,4	68,6
	2016	67,2	81,9	77,0	68,5
	2017	67,3	81,7	76,4	69,8
	2018	68,9	82,7	77,6	71,7

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Суттєва регіональна диференціація рівня зайнятості молоді свідчить про територіальні та структурні диспропорції на ринку праці країни щодо невідповідності у територіальному розподілі пропозиції робочої сили та попиту на неї. Це обмежує як можливості працевлаштування, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Тому головним завданням ефективної регіональної політики є пошук ефективних механізмів забезпечення сприятливими робочими місцями молоді, ліквідація регіональних диспропорцій і зменшення їх негативних наслідків, які є джерелом соціальної та політичної напруженості та негативно відображаються на кількісних та якісних характеристиках трудового потенціалу.

Рівень безробіття, визначений за методологією МОП, в усіх молодіжних вікових підгрупах є вищим за середній рівень серед працездатного населення (8,8%). Показник безробіття молоді віком 30–34 років у 2018 р. становив 8,9%; у віці 25–29 років – 9,8%, а у віковій групі 15–24 років цей показник був на рівні 17,9%, тобто понад ніж удвічі вищим, ніж серед усього населення працездатного віку. Починаючи з 2017 р. відбулося зниження рівня безробіття як серед молоді, так і серед усього населення (Рис. 2.4.3).

Найвищим рівень безробіття був серед молодих жінок віком 15–24 роки (19,3%) та серед міської молоді цієї вікової групи (19,0%). Крім того, зростання рівня безробіття у 2018 р., порівняно з попереднім роком, відбулося саме у цих категоріях молоді. Зниження цього показника у 2018 р. відбулося серед молоді старших вікових груп обох статей, а також серед мешканців міської і сільської місцевості (Табл. 2.4.3).

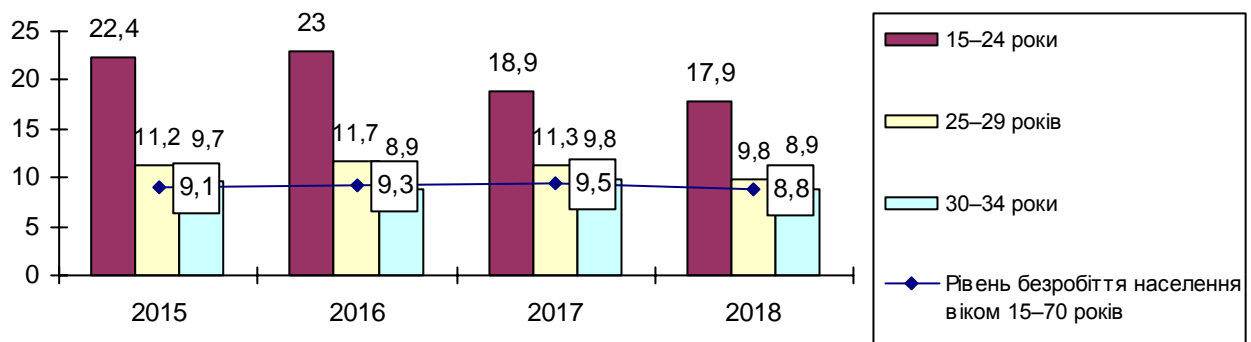


Рис. 2.4.3. Рівень безробіття молоді (за методологією МОП) за віковими групами, 2015–2018 рр., %

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Таблиця 2.4.3

Динаміка рівня безробіття (за методологією МОП) молоді за статтю, віком та типом поселення, 2015–2018 рр., % до загальної кількості населення відповідної вікової групи

Вік	Рік	Стать		Тип поселення	
		жінки	чоловіки	міське населення	сільське населення
15–24 роки	2015	21,9	22,7	23,5	20,7
	2016	21,5	24,0	23,7	22,0
	2017	17,0	20,3	17,8	20,4
	2018	19,3	16,9	19,0	16,5
25–29 років	2015	10,8	11,4	10,8	12,0
	2016	10,2	12,8	11,5	12,1
	2017	8,6	13,1	11,0	11,8
	2018	6,4	12,2	10,2	8,9
30–34 роки	2015	8,4	10,8	9,4	10,8
	2016	7,6	10,0	8,6	10,0
	2017	8,3	11,0	9,9	9,7
	2018	7,6	9,9	8,5	9,9

Джерело: за даними Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Останніми роками в Україні формується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Високий рівень довготривалого безробіття пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і відсутністю у значної частини молодих людей професійних навичок і досвіду роботи, що відповідають вимогам роботодавців.

Аналіз вікової структури довготривалого безробіття в Україні свідчить, що серед осіб, які шукають роботу тривалий час, переважає молодь. У 2018 р. у загальній кількості безробітних, які шукають роботу понад 12 місяців, молодь у віці 15–34 років становила близько 40%. Значні обсяги довготривалого безробіття зафіксовані у віковій групі 30–34 років, хоча особи з цієї вікової групи зазвичай демонструють вищі за середні показники трудової активності. Довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для працівників ризику втрати навичок і професійних вмінь, призводить до послаблення мотивації до активного пошуку

роботи, зменшує шанси на працевлаштування, має наслідком зниження рівня життя, поступову деградацію особистості та звужує можливості для самореалізації.

За інформацією Державної служби зайнятості, у 2018 р. статус безробітного мали 377,0 тис. осіб з числа молоді (35,4% загальної кількості безробітних), у I півріччі 2019 р. – 213,3 тис. осіб (32,4%). За сприяння державної служби зайнятості у 2018 р. отримали роботу 298,4 тис. осіб з числа молоді у віці до 35 років, у I півріччі 2019 р. – 149,3 тис. осіб. У 2018 р. серед безробітних у віці до 35 років 82% до реєстрації у службі зайнятості мали професійний досвід, з них: 24% раніше працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві; 18% – у торгівлі та ремонті; 15% – у сфері державного управління та обов'язкового соціального страхування; 12% – у переробній промисловості. Решта громадян з різних причин не була зайнята більше 1 року або відносилась до випускників закладів освіти різних типів, що не мали професійного досвіду.

Упродовж 2018 р. кількість випускників, які отримували послуги державної служби зайнятості, становила 14,9 тис. осіб (у тому числі 12,4 тис. випускників закладів вищої освіти та 2,5 тис. випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти). Серед випускників закладів вищої освіти третина здобувала освіту у галузі соціальних наук, бізнесу та права, 13% – мали інженерну спеціальність, 12% – у галузі охорони здоров'я, 11% – гуманітарних наук, мистецтва. Серед випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти 37% становили кваліфіковані робітники з інструментом, 31% – працівники сфери торгівлі та послуг.

У цілому для молодіжного безробіття в Україні характерні певні особливості. Так, вищі рівні безробіття спостерігаються серед молодих чоловіків та осіб, які проживають у сільській місцевості. Шанс потрапити до лав безробітних зменшується зі зростанням рівня освіченості, проте найбільша частка безробітної молоді в Україні мають вищу освіту. За даними Державної служби статистики України, серед безробітної молоді у віці 25–34 років 52% мали повну, базову або неповну вищу освіту та 24% – професійно-технічну.

Безробіття серед молодого населення має цілу низку негативних наслідків, серед яких: погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей; погіршення здоров'я через фінансову неспроможність молоді користуватися медичними послугами; зниження якості трудового потенціалу внаслідок тривалого періоду пошуку роботи; активізація трудової міграції; зростання соціальної напруженості в суспільстві.

Нестача професійного досвіду, матеріальні проблеми, психологічний дискомфорт через відсутність роботи спонукають молодь займатися нерегламентованими видами діяльності. За офіційними даними Державної служби статистики України, у 2018 р. кількість молодих осіб, які працювали на **неформальних робочих місцях**, становила 1,3 млн або 37,0% від загальної чисельності зайнятого населення віком 15–70 років (у 2017 р. – 1,4 млн, у 2015 р. – 1,65 млн). Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки була більшою серед старших вікових груп молоді (Рис. 2.4.4).

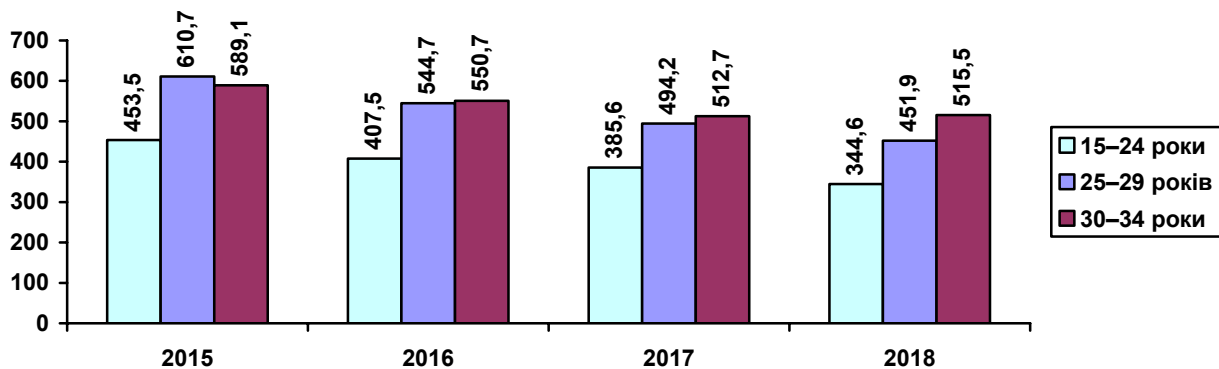


Рис. 2.4.4. Динаміка неформально зайнятої молоді у 2015–2018 роках, тис. осіб

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Переважаючо неформально зайнятими були молоді чоловіки: 328,3 тис. чоловіків проти 187,2 тис. жінок. Що стосується відмінностей за видом поселень, то сільська молодь більш активно долучалася до неформальної зайнятості у молодшому віці, ніж міська молодь (218,1 тис. сільської молоді проти 126,5 тис. міської), тоді як у старших вікових групах молоді переважали міські мешканці (Рис. 2.4.5).

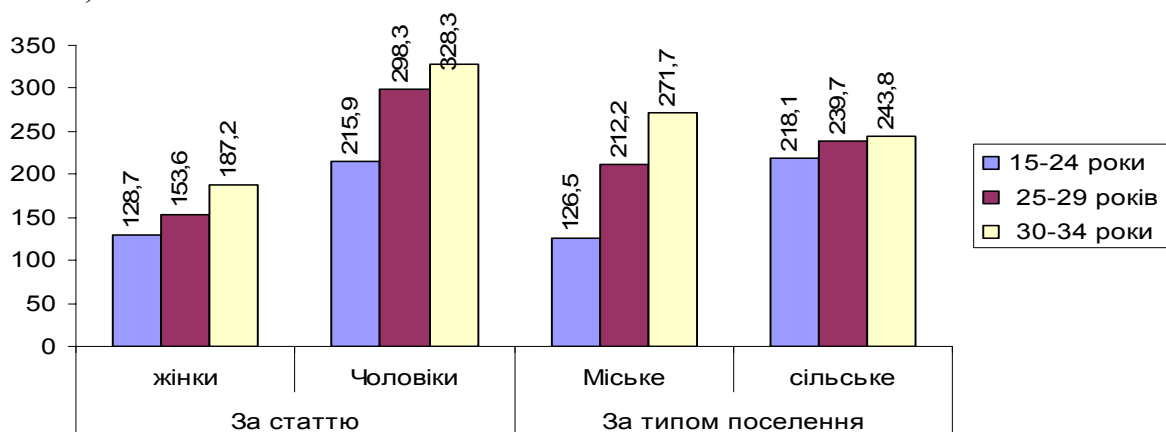


Рис. 2.4.5. Зайнятість молоді у неформальному секторі за віковими групами за статтю і місцем проживання у 2018 р., тис. осіб

Джерело: дані Державної служби статистики України без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Наслідки поширення неформальної зайнятості є неоднозначними. Її можна розглядати як вимушену форму адаптації населення в умовах несприятливої соціально-економічної ситуації, що має, крім інших, і позитивні наслідки, зокрема: зниження числа безробітних і послаблення напруженості на ринку праці; можливість для осіб, які працюють неофіційно, певний період часу отримувати дохід, який є вищим порівняно із соціальними виплатами по безробіттю.

Разом з тим, масштабне залучення населення до неформального сектору обмежує можливість реалізації більшості соціальних прав, передбачених Конституцією України, трудовим законодавством та підвищує ризик нестабільної зайнятості. Крім того, тривала зайнятість у неформальному секторі може

призводити до втрати професійно-кваліфікаційних навичок особи, зниження її матеріального та культурного рівня, що значно погіршує якість трудового потенціалу.

Здійснений аналіз дав змогу визначити основне коло актуальних загроз у молодіжному сегменті ринку праці, а саме: низька доступність робочих місць; неузгодженість ринку праці та ринку освітніх послуг; залежність ймовірності працевлаштування від тривалості незайнятості; низька дієвість мотиваційних і стимулюючих чинників; поглиблення структурних диспропорцій на ринку праці; поширення неформальної зайнятості; трудова міграція молоді; низька вартість робочої сили. Їх вплив викликає значну кількість негативних наслідків: уповільнення соціально-економічного прогресу; звуження трудового потенціалу; неефективне використання трудового потенціалу; втрата інтелектуального потенціалу; поглиблення демографічної кризи; гальмування інноваційних процесів; розширення тіньового сектору; погіршення якості та рівня життя; зростання чисельності зневірених; посилення соціальної напруженості; збільшення навантаження на систему соціального захисту.

2.5. Інтереси та плани молоді на побудову кар'єри

Побудова молоддю кар'єри є довготривалим процесом, що проходить декілька етапів і передбачає послідовність професійного самовизначення і саморозвитку особистості. Професійне самовизначення включає певні етапи становлення особистості: вибір професії, професійне становлення у процесі оволодіння конкретною професією в закладі освіти, вибір трудового напрямку в рамках професії. Заключним етапом професійної орієнтації є професійна адаптація, що є важливим фактором забезпечення стабільності робочої сили, формування позитивного ставлення до обраної професії, зростання продуктивності праці.

Вибір майбутньої професії закладає фундамент в майбутню успішність власної кар'єри. Усвідомлений вибір майбутньої професії визначає вибір напрямку навчання і майбутнього працевлаштування. Цей вибір, який не завжди буває легким, дає можливість молоді реалізувати себе не тільки як особистість, але і як професіонала та отримати задоволення від вибраної роботи. Кар'єра для молоді знаходиться серед трійки основних пріоритетів в їхньому житті і є на третьому місці (у 2018 р. – 36,6%⁵⁶, у 2017 р. – 39,3%⁵⁷), поступаючись сімейному щастю (59,9% і 63,6% відповідно) і здоров'ю (53,0% і 53,6% відповідно). Більше прагнуть побудувати гарну кар'єру чоловіки, ніж жінки (41,4% і 31,6% відповідно).

Для ефективної побудови кар'єри молоді потрібно обирати спеціальності, які будуть мати попит в майбутньому. Неспрогнозованість майбутнього попиту на ринку праці формує високий рівень невідповідності кваліфікації виконуваних робіт та знижує ефективність виконання завдань і продуктивність праці. Тому володіти інформацією про попит і пропозиції ринку праці дуже важливо. А для

⁵⁶ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

⁵⁷ Молодь України – 2017: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с.

цього потрібно забезпечити підготовку кадрів, що здійснюють профорієнтаційну роботу серед молоді, та налагодити співпрацю між освітнім сектором і тими, хто надає профорієнтаційні послуги, та роботодавцями і батьками. Також треба проводити якісну роз'яснювальну роботу щодо світу професій та існуючих видів економічної діяльності.

За аналітичними прогнозами, найближчим часом в Україні буде розвиватися агробізнес і ІТ-сфера. За прогнозами компанії ЕУ найбільш активні міжнародні інвестиції спостерігають у сфері зв'язку, фармацевтичній галузі і виробництві харчових продуктів⁵⁸. За результатами аналітичного звіту щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування, проведеного у 2017 р., за період від 2015 р. до 2025 р. очікується зростання рівня зайнятості у промисловості (на 19,1%), тоді як у будівництві залишиться майже без змін (на 1,1%), а у сфері професійної і науково-технічної діяльності знизиться на 15,6%. Певне зростання загального рівня попиту можна буде побачити для працівників сфери виробництва харчових продуктів, ремісників, робітників з обслуговування виробничого обладнання, складальників, базових професій з надання послуг вдома і на вулиці та для базових професій у сільському господарстві⁵⁹.

Очікування щодо пропозиції на ринку праці значно різняться від прогнозованого попиту. За припущеннями, загальний рівень пропозиції на ринку праці зсунеться від нижчого рівня освіти до кваліфікаційних рівнів «вищий» і «найвищий». Щодо кваліфікацій, найвищий рівень росту пропозиції робочої сили, передбачений для груп «Інформаційні технології» – найвищий (+10,9%), «Право» – найвищий (+6,2%), «Соціальні науки і науки про поведінку, соціальна робота» – найвищий (+3,4%). Найбільш значний спад передбачається для кваліфікаційних груп «Хімічна промисловість і біотехнології» – середній (-17,3%), «Гуманітарні науки, культура і мистецтво, журналістика» – середній (-16,1%), «Освіта» – високий (-12,0%).⁶⁰

Натомість молоде покоління демонструє дещо іншу ситуацію з професійними уподобаннями, що значним чином впливає на ефективну самореалізацію молоді на ринку праці. Так, найпрестижнішими для вибору кар'єри молодь вважала такі сфери, як ІТ-сфера (55,7%), юридична (38,7%) і банківська (33,5%). Менш престижними були: медична сфера (25,9%), державний сектор (20,5%), агросфера (14,3%), журналістика (14,0%), освітня сфера (7,0%) тощо. Щодо ІТ, то цю сферу найпрестижнішою більше вважають молоді чоловіки (59,7% молодих чоловіків проти 51,5% молодих жінок) та міська молодь (61,8% міської молоді проти 42,0% сільської), тоді як частка сільської молоді є більшою серед тих, хто обрав найпрестижнішою агросферу (19,9% серед сільської молоді проти 11,7% серед міської молоді)⁶¹.

Найпривабливішими професійними видами діяльності для молоді є «бізнесмен/бізнесвумен, підприємець/підприємця» (45,2%), «юрист/юристка» (36,1%) і «спеціаліст/спеціалістка з програмного забезпечення та комп'ютерної

⁵⁸ Навички для України 2030: погляд бізнесу/за ред. М.А. Саприкіної. Київ: ЮСТОН, 2016. 36 с.

⁵⁹ Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні. 9 листопада 2017 р. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitichni-materialy/2-analitichniy-zvit-shchodo-profesiyno-kvalifikatsiyogo-prognozuvannya-v-ukraini.pdf>

⁶⁰ Там само.

⁶¹ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

техніки» (31,2%). Рейтинг професій, які забезпечують успіх, на думку молоді, майже повністю співпадає з рейтингом найпривабливіших видів діяльності для молоді (Рис. 2.5.1).



Рис. 2.5.1. ТОП-10 найбільш привабливих для молоді професій і професій, які, на думку молоді, забезпечують успіх у житті, %

Джерело: розраховано за результатами соціологічного дослідження «Молодь України – 2018».

Примітка: сума відповідей не дорівнює 100%, тому що респонденти/-ки могли вибрати не більше трьох відповідей.

Крім того, наявна гендерна відмінність між уподобаннями привабливих видів професійної діяльності за статтю. Так, чоловіки частіше орієнтовані на опанування таких професій, як «бізнесмен, підприємець» (51% чоловіків і 39,1% жінок), «спеціаліст з програмного забезпечення та комп'ютерної техніки» (відповідно 38,5% і 23,6%), «фермер, фахівець у галузі сільського господарства» (відповідно 10,8% і 5,9%), а жінки – «юристки» (39,1% жінок, 33,2% чоловіків), «лікарки» (відповідно 36,4% і 23,6%), «банківської працівниці» (18,6% жінок, 13,0% чоловіків), «учительки, викладачки» (відповідно 17,3% і 8,5%), «бухгалтерки, економістки» (13,5% і 6,7%)⁶².

Результати соціологічних досліджень⁶³⁶⁴ свідчать, що молодь обирає переважно професії, які ідповідають їх інтересам і здібностям (50,4% у 2017 р., 49,4% у 2018 р.), гарантують стабільний і високий заробіток (38,3% і 26,8 % відповідно), є престижними (15,1% і 15,9 % відповідно). Також вибір майбутніх

⁶² Молодь України – 2017: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с.

⁶³ Там само.

⁶⁴ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

професій або спеціальностей відбувається досить часто за порадою батьків, родичів, знайомих тощо (32, % у 2017 р., 22,0% у 2018 р.) (Рис. 2.5.2).

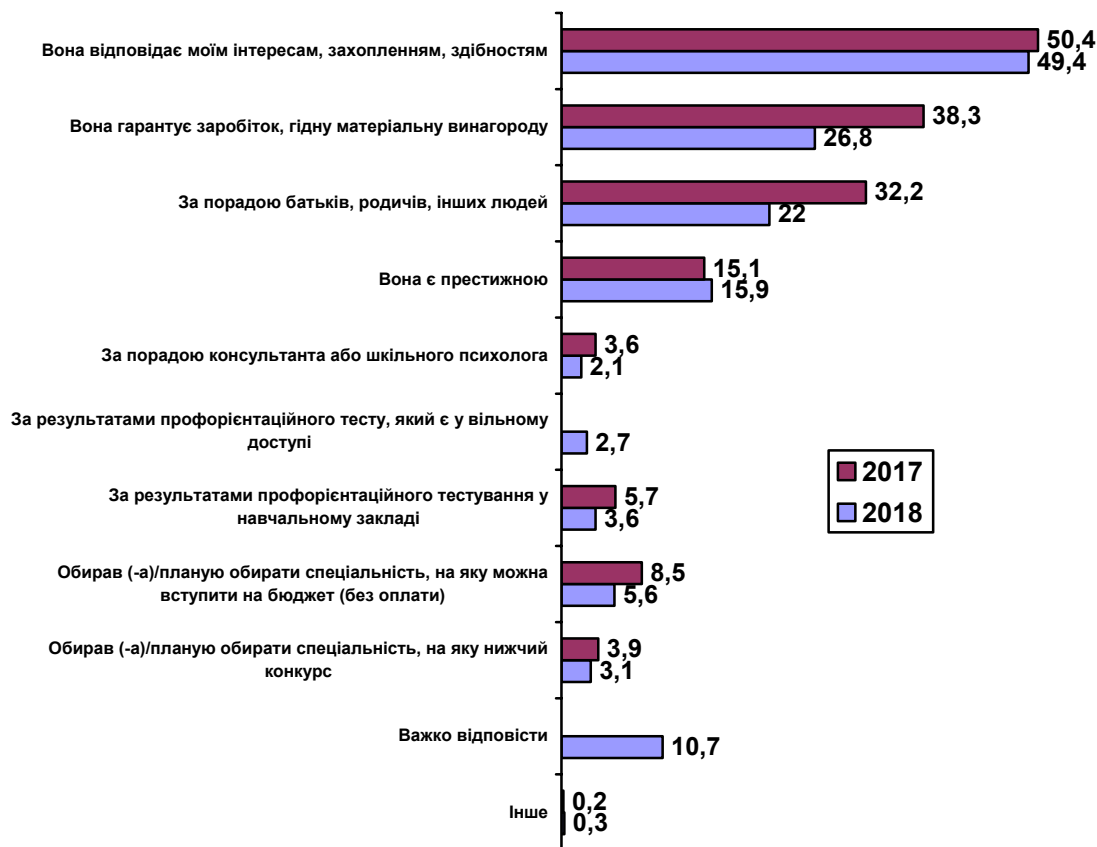


Рис. 2.5.2. Розподіл відповідей на запитання «Чому Ви обрали/плануєте вибрати свою останню спеціальність/ нинішню професію?», % серед усіх респондентів

Джерело: розраховано за результатами соціологічного дослідження «Молодь України – 2017» і «Молодь України – 2018».

Примітка: сума не дорівнює 100%, оскільки респонденти/-ки могли вибрати декілька варіантів відповіді.

Це відповідає результатам дослідження Інституту професійно-технічної освіти НАПН України⁶⁵, які свідчать, що з дев'яти чинників вибору майбутньої професії найбільш впливові (власне бажання, поради батьків, друзів та родичів) не пов'язані з діяльністю державних освітніх установ, а останнє місце посідає профорієнтаційна робота органів служби зайнятості, хоча для державного бюджету вона є найбільш затратною.

Сучасне уявлення молоді про престижність певних професій (економіст, юрист, IT-спеціаліст тощо), що сформувалися у суспільстві упродовж тривалого часу, є наслідком неефективної профорієнтаційної роботи в Україні. Для більшості молоді небажання отримувати професійну (професійно-технічну) освіту підкріплюється низьким соціальним статусом робітничих професій, їхньою складністю, поганими умовами і важкістю праці, стереотипністю мислення щодо переважно низького рівня оплати праці. Крім того, на виробництвах і в промисловості зберігаються примітивні та небезпечні умови праці, подекуди використовується застаріле обладнання і немеханізована робота. Проблеми в

⁶⁵ Дослідження кар'єрних планів учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі: ЗП(ПТ)О), проведеного Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України у 2016–2018 рр., до якого було залучено 1680 респондентів із закладів освіти, розташованих у містах та сільській місцевості.

профорієнтації молоді підкріплюються тим, що у сучасних закладах вищої освіти необґрунтовано поширені економічні та правові освітні напрями навчання.

Професійне становлення молоді під час навчання у закладах професійної і вищої освіти є важливим етапом її соціалізації, який формує цінності молоді, її світогляд, дає змогу отримати нові знання і практичний досвід, оволодіти професійними вміннями і навичками, що необхідні для майбутньої професійної діяльності. Дуже важливим для професійного становлення молоді під час навчання є проходження *стажування і виробничих практик*. За результатами соціологічного дослідження «Українське покоління Z: цінності та орієнтири», менше половини молоді віком 14–29 роки (37%) брали участь у практиці або стажуванні під час навчання, серед молоді віком 21–29 років – приблизно 45% проходили стажування⁶⁶. Результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2018» свідчать, що 16,0% опитаних проходили стажування / учнівство в приватних компаніях, 10,5% – державному секторі.⁶⁷

Хоча виробничі практики в Україні і врегульовані законодавством, проте реалізуються з порушеннями і не забезпечують необхідного професійного рівня. Також відсутня зацікавленість і недостатня участь роботодавців у функціонуванні системи освіти з метою формування системи виробничих практик та учнівства. Молодь, яка закінчує заклади професійної і вищої освіти, переважно має теоретичні знання, тоді як практичного досвіду та можливості застосовувати свої знання на практиці немає.

Одним з поштовхів для побудови власної кар'єри є *робота під час навчання*, коли студенти отримують не тільки теоретичні знання, але й практичний досвід, який в майбутньому стане у нагоді при працевлаштуванні. За результатами соціологічного опитування «Молодь України – 2018»⁶⁸, третина молоді (31,2%) працює або працювала під час навчання, серед міської молоді частка тих, хто працює або працював під час навчання, більше, ніж серед сільської молоді (відповідно 33,8 і 25,3%).

16,4% опитаних, які працювали під час навчання, працювали заради того, щоб отримати досвід роботи або покращити своє резюме для роботодавців, 4,9% – щоб налагодити зв'язки, які допоможуть в майбутньому забезпечити зайнятість, тоді як більшість – для того, щоб заробити грошей для себе (60,3% від тих, хто працював(ла)/працює під час навчання) та допомогти сім'ї (17,9%).

Вибір трудового напрямку молоддю в рамках професії залежить переважно від того, яким чином молода людина знаходить своє перше робоче місце. За результатами соціологічних досліджень серед молоді віком 14–34 роки, майже половина працюючої молоді знайшла своє перше робоче місце за допомогою друзів, знайомих (47,4%), чверть (24,3%) – за допомогою батьків чи родичів, а лише 6,1% – за направленням з місця навчання, 3,2% – через службу зайнятості⁶⁹. Тобто значна частка молоді здійснює вибір першого робочого місця за допомогою найближчого оточення.

⁶⁶ Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ: Нова Європа, 2017. URL: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-orientyru/>

⁶⁷ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

⁶⁸ Там само.

⁶⁹ Цінності української молоді – 2016: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Переяслав-Хмельницький:СКД, 2016. 88 с.

Основним критерієм вибору місця роботи для молоді є розмір заробітної плати (65,7%). Значно менше значення мають умови праці (13,1%), навчання і розвиток на робочому місці (7,5%), імідж компанії (6,8%), можливість офіційного працевлаштування (5,3%) тощо⁷⁰.

Результати соціологічного дослідження «Українське покоління – Z: цінності та орієнтири» підтверджують, що при виборі роботи молодь віком 14–29 роки перш за все звертає увагу на дохід (82%), надійність і стабільність роботи (76%), прагнення досягти певних цілей (55%), кар'єрні можливості (53%), в останню чергу – на можливість зробити щось цінне для суспільства (38%) та роботу з людьми (42%). Цікавим є факт, що кар'єрні можливості мають найбільше значення для молоді м. Києва (71%), тоді як у інших регіонах цей показник коливався від 41% до 62%⁷¹. Ключовими факторами для пошуку роботи, на думку молоді, є спеціальні знання та досвід (83%), знайомства і зв'язки (79%), а також рівень освіти (76%) та вдача (72%). Менш важливими для пошуку роботи є освіта і досвід роботи за кордоном (36%), місце народження (32%) тощо⁷².

Певна частка молоді обирає міграцію за кордон як один із шляхів побудови власної кар'єри. Останнім часом в Україні зростає кількість молоді, яка виїздить за кордон з метою навчання та працевлаштування, з подальшою перспективою повернення до України. Так, за результатами соціологічного дослідження «Молодь України – 2018»⁷³, 6,2% опитаної молоді віком 14–34 роки можливо хотіли б повчитися та 21,0% попрацювати за кордоном якийсь час, але потім повернулися б до України.

Дуже тривожним є те, що є вагома частка молоді має наміри емігрувати з України. Так, 4,3% опитаних планували емігрувати найближчим часом, а 11,7% – шукали можливостей для еміграції (у 2015 р. – відповідно 4,0% і 13,2%). Причинами еміграційних настроїв молоді люди називали можливість заробити за кордоном грошей або заради матеріального добробуту (47,8%), відсутність таких можливостей для роботи в Україні, як в інших країнах (39,3%), бажання отримати досвід життя в іншій країні (26,3%), відсутність в Україні реальної демократії і законності (24,0%) тощо.

За матеріалами Інституту професійно-технічної освіти НАПН України⁷⁴, 42% учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти орієнтовані на роботу за кордоном, тоді як 33,5% – на роботу в Україні (не визначилися 23,9%)⁷⁵.

Хоча й незначна частка молоді розглядає трудову міграцію як один із шляхів побудови власної кар'єри, проте це негативно впливає на демографічну і соціально-економічну ситуацію в Україні: втрата певної частини трудового потенціалу; дефіцит робочої сили у певних галузях, проблеми з пенсійним

⁷⁰ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

⁷¹ Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ: Нова Європа, 2017. URL: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-oriyentyry/>

⁷² Там само.

⁷³ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

⁷⁴ Дослідження кар'єрних планів учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі: ЗП(ПТ)О), проведеного Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України у 2016–2018 рр., до якого було залучено 1680 респондентів із закладів освіти, розташованих у містах та сільській місцевості.

⁷⁵ Складено за матеріалами звітів лабораторії професійної кар'єри, ПТТО НАПН України. Державний реєстраційний номер: 0116U003567. Проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. Лабораторія професійної кар'єри, ПТТО НАПН України, переглянуто Жовтень 2018.

забезпеченням мігрантів, зниження ВВП, декваліфікація молодих спеціалістів-мігрантів, «соціальне сирітство» дітей при живих батьках-заробітчанах, додаткові витрати з бюджету на підготовку нових спеціалістів тощо.

Професійна адаптація – це пристосування особистості до нових умов праці, вимог і норм певного трудового колективу, оволодіння вибраною професією чи спеціальністю. Успішність професійної адаптації молоді перш за все залежить від особистісних та інших психологічних особливостей. Переважно очікування молоді, яка виходить на ринок праці або працевлаштовується, не збігаються з тим, з чим вони стикаються після закінчення навчання у закладах вищої і професійної освіти в реальному житті. І тому під час професійної адаптації виникає безліч перешкод, наприклад, неправильне уявлення про свою професію, невідповідність умов праці до своїх очікувань, необхідністю засвоєння норм, принципів і цінностей нового середовища. Професійна адаптація сучасної молоді залежить від того, наскільки для молоді вибрана професія або робота є важливою і успішною.

Одним з показників професійної адаптації молоді є рівень їхнього задоволення роботою. Результати соціологічного дослідження «Українське покоління Z: цінності та орієнтири» свідчать, що трохи більше половини молоді віком 14–29 роки (56%) задоволені своєю роботою, тоді як 5% не задоволені (22% – вагалися з відповіддю)⁷⁶. За результатами «Молодь України – 2018»⁷⁷, 28,5% молоді віком 14–34 роки хотіли б змінити професію. Серед молоді, яка має постійну роботу, таких 26,3%, тоді як тимчасову роботу – 48,3%, серед студентів – 14,9%, серед підприємців – 12,2%, серед зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, фермерством – 25,7%.

Таким чином, побудова кар'єри для сучасної молоді – це складний і довготривалий процес, який залежить від багатьох чинників як особистісного, так і зовнішнього характеру. Основними труднощами для сучасної молоді при побудові власної кар'єри є: недостатня поінформованість про професії; невміння оцінити індивідуальні особливості і ступінь відповідності чи невідповідності інтересів і здібностей обраній професії або обраному шляху побудови кар'єри; невпевненість в ухваленні рішення про вибір професії або місця роботи тощо. Ці труднощі призводять до помилок під час вибору професії і побудови власної кар'єри. Серед помилок варто виділити орієнтацію молоді на престижні професії; бажання або рекомендації батьків щодо оволодіння певною професією, спеціальністю; вибір «легкої» професії, яка не передбачає значних фізичних зусиль; незнання своїх можливостей і невміння співставляти їх з обраною професією або напрямом діяльності. Усе це призводить до того, що молода людина знаходиться після закінчення навчання в постійному пошуку себе і свого місця як у житті, так і у кар'єрній діяльності.

⁷⁶Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ: Нова Європа, 2017. URL: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-oriyentyry/>

⁷⁷Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

2.6. Самозайнятість молоді та молодіжне підприємництво як показник економічної активності

Результативною формою сприяння економічної активізації молоді є розвиток підприємництва і самозайнятості. Участь молоді у підприємницькій діяльності є важливим чинником розвитку малого і середнього підприємництва, який сприяє економічну зростанню і процвітання країни. Згідно з результатами міжнародного дослідницького проекту AGER глобального дослідження про підприємництво⁷⁸ (Amway Global Entrepreneurship Report, AGER), у різних країнах світу виявлено, що Індекс підприємницького настрою⁷⁹ в Україні становить 21, в країнах ЄС – 42, а середньосвітовий – 47.

Аналіз молодіжного підприємництва за даними офіційної статистики та адміністративними даними ускладнюється відсутністю інформації як щодо юридичних осіб-підприємців, так щодо фізичних осіб-підприємців, віком до 35 років. Крім того, не завжди в офіційних даних враховується кількість тих, хто припинив свою діяльність на початок або кінець звітної періоду.

За даними Державної фіскальної служби України, на кінець 2015 р. в Україні налічувалось 1 млн 973 тис. суб'єктів малого і середнього підприємництва, з яких 1,63 млн фізичних осіб-підприємців і 343 тис. юридичних осіб-підприємців. На початок 2017 р. здійснювали діяльність 1 млн 650 тис. фізичних осіб-підприємців, 2018 р. – 1 млн 774 тис., 2019 р. – 1 млн 778 тис., з них 1 252 тис. платників єдиного податку⁸⁰. Упродовж трьох років простежується тенденція збільшення кількості фізичних осіб-підприємців в Україні на 9% (148 тис.).

За даними Державної служби статистики України⁸¹, кількість зареєстрованих малих приватних підприємств у 2016 р. становила 201,788 тис., у 2017 р. – 202,352 тис., у 2018 р. – 200,295 тис. Що стосується іншої категорії малого бізнесу – фізичних осіб-підприємців, то їх чисельність, за даними Державної служби статистики України, складала у 2016 р. близько 28% (2308,3 тис.) від загальної кількості зайнятих працівників у суб'єктів господарювання (з розподілом на підприємства та фізичні особи-підприємці); у 2017 р. – близько 28,3% (2329,1 тис. осіб).

В Україні, як і в усьому світі, за статистикою закривається приблизно 80% нового бізнесу⁸². За даними ресурсу «Опендатабот» – сервісу моніторингу реєстраційних даних українських компаній – за 2017 р. припинило діяльність більше 253 тис. приватних підприємців⁸³. Загалом, згідно з даними Державної фіскальної служби України, за 2016 та 2017 рр. підприємницьку діяльність припинили 515,2 тис. фізичних осіб-підприємців, з них таких, які реально працюють, було лише 129 тис. ФОП, тобто 25% від загальної кількості фізичних осіб-підприємців⁸⁴. З початку 2019 р. з 454 тис. фізичних осіб-підприємців, які

⁷⁸ AGER – 2018: глобальне дослідження Amway про підприємництво. Київ, 2018. 32 с. URL: https://platforma-msb.org/wp-content/uploads/2018/09/AGER-2018-Ukraine-ua_final.pdf.

⁷⁹ Індекс відображає думку потенційних підприємців, і визначається за трьома ключовими параметрами: бажання, готовність, стійкість.

⁸⁰ Сайт Державної фіскальної служби України. URL: <http://sfs.gov.ua/diyalnist-/pokazniki-roboti/>

⁸¹ Статистичний щорічник України за 2018 рік. Київ: Державна служба статистики України, 2018. 542 с.

⁸² Українцям хотят давать деньги на открытие бизнеса. URL: <https://www.segodnya.ua/economics/business/ukraincam-hotyat-davat-dengi-na-otkrytie-biznesa-1008367.html>

⁸³ За останні два місяці 36 тисяч ФОП припинило роботу. URL: <https://opendatobot.ua/blog/142-fop-2018>

⁸⁴ Дані Державної фіскальної служби України. URL: <https://news.dtki.ua/state/entrepreneurship/47203>

подали заяву про зупинення своєї діяльності – 368,4 тис. упродовж останніх років не здійснювали господарської діяльності⁸⁵.

Таким чином, реальна картина розвитку дрібного бізнесу в Україні є далеко не втішною. Подібні тенденції та висновки повністю можна екстраполювати і до розвитку молодіжного підприємництва в Україні, оскільки статистичні дані по сегменту молодіжного підприємництва та самозайнятості відсутні. Альтернативним носієм цієї інформації є результати соціологічних досліджень. Так, результати національного опитування малого та середнього бізнесу, проведеного у рамках Програми «Лідерство в економічному врядуванні» у 2016 р.⁸⁶, свідчать про достатньо низький рівень підприємницької активності молоді – підприємницькою діяльністю займалися близько 5% молодих людей.

Ще дещо нижчий рівень підприємницької активності фіксують соціологічні дослідження серед молоді віком 14–34 роки. Про те, що вони є підприємцями, зазначали трохи більше 3% опитаних (2018 р. – 3,7%⁸⁷; 2016 р. – 3,3%⁸⁸), а 2,5% – були ними раніше, але закрили свій бізнес. Про низьку підприємницьку активність серед молоді, так і про невисокий рівень доходів молодих підприємців може свідчити і питома вага підприємницьких доходів. Дослідження «Перехід на ринок праці молоді»⁸⁹ свідчить, що дохід від підприємницької діяльності був основним джерелом матеріального забезпечення для 2,7% молоді віком 15–29 роки. Цей показник поступався за вагою випадковим доходам, про що зазначили 3,5 % респондентів. Частка самозайнятих серед молоді становила 8,0%.

Можна припустити, що підприємницькі орієнтації значної частини молоді не знаходять належної підтримки ні з боку держави, ні з боку навколишнього оточення. Крім того, можна говорити про відсутність ефективних економічних механізмів сприяння молодіжну підприємництву, що негативно впливає на перехід молоді до самозайнятості.

Національне опитування малого та середнього бізнесу, проведене у 2016 р. в рамках Програми «Лідерство в економічному врядуванні»⁹⁰, показало, що серед молодих підприємців переважають фізичні особи-підприємці – 69%. Відповідно до критеріїв статі, віку та типу поселення, більше самозайнятих молодих людей налічується серед чоловіків, осіб середньої вікової групи молоді (від 25 до 29 років), та громадян, які проживають в обласному центрі.

Явище самозайнятості, зокрема молоді, в Україні носить ще більше ознак аморфності, ніж молодіжне підприємництво. Це пояснюється тим, що у різних дослідженнях категорію «самозайнятість» інколи окремо відділяють від статусу «підприємця». З одного боку, самозайнятість як тип економічної поведінки зводиться до категорії забезпечення умов життєдіяльності та вирішення проблеми безробіття (спосіб виживання у скрутній життєвій ситуації), а з іншого – як крок у

⁸⁵ Щорічна оцінка ділового клімату в Україні: 2016 рік: результати національного опитування малого та середнього бізнесу. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2302824-u-dfs-pidrahuvali-kilkist-fizicnih-osib-pidpriemciv.html>

⁸⁶ Там само.

⁸⁷ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

⁸⁸ Цінності української молоді – 2016: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Переяслав-Хмельницький: СКД, 2016. 88 с.

⁸⁹ Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-worktransitionsurveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор; Міжнародне бюро праці. Женева: МОП, 2016.

⁹⁰ Щорічна оцінка ділового клімату в Україні: 2016 рік. Аналітичний звіт. О. Кузяків та ін. Київ: USAID, ЛЕВ, 2017. 369 с. URL: www.ier.com.ua/files/Projects/2015/LEV/ABCA2017/ABCA2016_full_report.pdf

реалізації підприємництва. У різних інтерпретаціях її відносять до підприємництва як комерційної діяльності платника податку, який є фізичною особою-підприємцем⁹¹. Тому в різних аналітичних матеріалах цю категорію економічно зайнятого населення в одному випадку відносять до ФОП, в іншому інколи – до ведення власного господарства (при формальному статусі безробітного) або навіть до неформальної зайнятості. Однак, опускаючи правовий аспект, варто розглядати самозайнятість молоді як показник її економічної активності та вирішення проблеми безробіття.

Низька поширеність підприємницької діяльності і самозайнятості серед молоді різко контрастує зі схильністю молоді до започаткування власного бізнесу. Більшість досліджень свідчить, що майже третина молоді хотіла б відкрити власну справу. Результати соціологічних досліджень свідчать, що майже третина молоді віком 14–34 роки (2018 р.⁹² – 32,6%; 2017 р.⁹³ – 31,9%, 2016 р.⁹⁴ – 31,9%) має бажання відкрити власний бізнес, а кожен п'ятий респондентів наголошує на тому, що бажає це зробити найближчим часом (2018 р. – 10,1%, 2017 р. – 10,4%, 2016 р. – 10,4%).

Дещо вищі очікування у перспективі зайнятися підприємницькою діяльністю є у кар'єрних планах учнів ЗП(ПТ)О. Так, близько 43,3% з них планують після закінчення ЗП(ПТ)О або у перспективі зайнятися відкриттям власної справи⁹⁵. Проте зі збільшенням віку молоді зменшується частка тих, хто хотів би стати підприємцем або відкрити власну справу.

Як бачимо серед молодих людей є досить високий рівень підприємницького настрою, однак, щоб надалі він перейшов у подальші практичні кроки, необхідні ще сприятливі зовнішні умови. Молоді люди вважають, що серед пріоритетних напрямів державної молодіжної політики мають бути сприяння зайнятості та самозайнятості молоді⁹⁶: на це вказали 42,2 % опитаної молоді, а 25,3% зазначили, що хотіли б отримувати більше інформації, зокрема, і з тематики «підприємництво, початкові юридичні процедури, джерела фінансування тощо».

За результатами Національного опитування малого та середнього бізнесу⁹⁷, серед чинників, що обмежують зростання бізнесу для молодих підприємців, суттєвими перешкодами є відсутність попиту (55%) та нестабільна політична ситуація, нестабільність уряду (51%), високі ставки податків (32%), інфляція (26%), корупція (26%), обтяжливі податкове адміністрування та бухгалтерський облік (24%), низька доступність і високі ставки кредитів (24%), високий регуляторний тиск (21%), нестача кваліфікованих працівників (21%), високий рівень конкуренції (18%).

Заходи, які потрібні для підтримки бізнесу, на думку підприємців,

⁹¹ Офіційний сайт Державної фіскальної служби України. URL: <http://sfs.gov.ua/samozaynyatim-osobam/zagalna-informatsiya/>

⁹² Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

⁹³ Молодь України – 2017: результати репрезентативного соціологічного дослідження / Міністерство молоді та спорту України. Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с.

⁹⁴ Цінності української молоді – 2016: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Переяслав-Хмельницький:СКД, 2016. 88 с.

⁹⁵ Освіта в Україні: базові індикатори. Інформаційно-статистичний бюлетень. Інститут освітньої аналітики Міністерства освіти і науки України. Київ, 2018 р. – 210 с.

⁹⁶ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

⁹⁷ Щорічна оцінка ділового клімату в Україні: 2016 рік. Аналітичний звіт. О. Кузяків та ін. Київ: USAID, ЛЕВ, 2017. 369 с. URL: www.ier.com.ua/files/Projects/2015/LEV/ABCA2017/ABCA2016_full_report.pdf

стосуються створення єдиного інформаційного ресурсу щодо питань із ведення бізнесу (80%), спрощення системи оподаткування (72%), зрівняння можливостей для всіх суб'єктів бізнесу (67%), а 39% опитаних вимагають тимчасового мораторію на зміни законодавчих актів та скасування податкових пільг⁹⁸. Також молоді підприємці потребують консультацій та тренінгів із ведення бізнесу, що вказує на пошук вектора власної діяльності, часткову нестачу досвіду й слідування європейським тенденціям державного та фахового консультування.

Отже, проблемою розвитку молодіжного підприємництва та самозайнятості в Україні є відсутність сприятливих умов для відкриття та ведення бізнесу. Для України характерним є досить повільний темп розвитку підприємництва серед молоді через відсутність комплексної фінансово-кредитної, методико-інформаційної, інвестиційної, освітньої підтримки, а також системного аналізу й підтримки на державному, регіональному та місцевому рівнях. Певна неактивність молоді у напрямі самозайнятості, насамперед, продиктована тим, що молоді люди хоч і бажають змін, однак не готові докладати значних зусиль до цього. Мотивуючими факторами є створення сприятливих умов для підприємницької діяльності та обмін досвідом.

Відсутність сталої позитивної динаміки збільшення молодих підприємців в Україні свідчить як про наявність суттєвих проблем, що стримують розвиток молодіжного підприємництва, так і про потребу у формуванні та реалізації адекватної та ефективної державної політики його підтримки. На сьогоднішній день головними завданнями державної молодіжної політики у сфері зайнятості молоді є розробка та впровадження механізмів створення сприятливих умов для полегшення суб'єктам підприємництва «входження в ринок», перш за все, доступу до кредитних ресурсів.

2.7. Вплив трудової та освітньої міграції молоді на ринок праці України

У сучасних умовах велика частина активного, мобільного і конкурентоспроможного населення пов'язує можливості радикальних змін у власному житті із зовнішньою міграцією. Одним із джерел інформації щодо стану трудової міграції громадян України за кордон є дані суб'єктів господарювання, що мають ліцензію Мінсоцполітики на посередництво у працевлаштуванні за кордоном. Так, станом на 01.08.2019 року ліцензію Мінсоцполітики на посередництво у працевлаштуванні за кордоном мали 1937 ліцензіатів. У 2018 р. послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном надавали 511 ліцензіатів, за сприянням яких працевлаштовано за кордоном 97,1 тис. громадян України.

Переважну більшість працюючих за кордоном склали чоловіки (92%) та молодь віком 18–35 років (18–24 роки – 13,8%; 25–29 років – 16,8%; 30–35 років – 21,3%). Серед працюючих переважали особи, які мали повну вищу освіту (50,1%); дещо менше – професійно-технічну (34,6%) і повну загальну середню (13,8%). Найбільші потоки трудової міграції були до Кіпру (19,2 тис. осіб), Польщі (12,5 тис. осіб), Німеччини (10,6 тис. осіб), Великої Британії (7,9 тис. осіб), Греції (7,0 тис. осіб), Литви (3,6 тис. осіб), Ліберії (3,4 тис. осіб), Маршалових Островів (3,3

⁹⁸ Там само.

тис. осіб), Нідерландів (2,8 тис. осіб), Панами (2,5 тис. осіб), Бельгії (2,4 тис. осіб), США (2,3 тис. осіб), Чехії (2,2 тис. осіб). Більшість трудових мігрантів уклали трудові договори на термін до 6 місяців (66%), третина (30%) – від 6 місяців до одного року, 4% – понад рік.

Натомість, дані кадрових агенцій відображають лише незначний сегмент трудової міграції громадян України за кордон, більшість трудових мігрантів працевлаштовуються без участі посередників.

За даними третього загальнонаціонального опитування з питань трудових міграцій, з початку 2015 р. до середини 2017 р. працювали або шукали роботу за кордоном 1,3 млн осіб у віці 15–70 років (або 4,5% населення відповідного віку)⁹⁹. Опитування проведене Держстатом України у січні-червні 2017 р., при цьому, згідно з методологією, ним не могли бути охоплені низка категорій мігрантів: члени домогосподарств, які в повному складі виїхали за кордон і мешкають там вже протягом багатьох років; особи, які виїхали працювати за кордон до 2015 р. і з того часу не поверталися в Україну; прикордонні маятникові трудові мігранти. Тобто реальні масштаби українського заробітчанства є більшими. Оцінки його обсягів коливаються від 1,5 до 5,0 млн осіб¹⁰⁰.

За даними опитування 2017 р. частка молоді серед трудових мігрантів порівняно з попереднім опитуванням (2012 р.) зменшилася з 45,1% до 41,3%. Серед усіх вікових груп економічно активного населення показник інтенсивності залучення до зовнішньої трудової міграції був найвищим для наймолодшого контингенту молоді (15–24 роки). 25–29-річні особи за цим показником посідають друге місце, тоді як міграційна активність 30–34-річних осіб відповідає рівню середньому для осіб немолодого допенсійного віку. Тобто саме зовнішня трудова міграція стає важливим напрямом реалізації економічної активності молоді (за винятком її найстаршого контингенту).

Порівняно з особами старше 35-річного віку, молодь більшою мірою орієнтується на поїздки до Польщі та Чехії і набагато меншою мірою – на поїздки до Італії. Частка працюючих в Росії серед молоді та осіб старше 35 років майже однакова, однак порівняно 2012 р. частка молодих людей, які їздять на роботу до Росії, зменшилася.

Молодь більшою мірою, ніж представники інших вікових груп, орієнтується на короткострокові поїздки. Так, за даними опитування 2017 р. молодь більш ніж удвічі частіше, ніж усі мігранти, перебували за кордоном під час останньої поїздки не довше місяця (16,8% проти 10,7%). Натомість на термін від півроку і більше молоді люди виїздили в майже 1,5 разів рідше (16,4% проти 24,2%)¹⁰¹.

Наразі можливості міжнародної мобільності українців значно розширилися завдяки безвізовому режимові з ЄС, наданому Україні в червні 2017 р. Подорожування Європою без віз не передбачає ані права на працевлаштування на території Євросоюзу, ані імміграції. Проте «безвіз» зробив закордонні подорожі простішими і дешевшими, покращив можливості пошуків місця праці чи навчання за кордоном, а відтак міграції.

⁹⁹ Зовнішня трудова міграція (за результатами модульного вибіркового обстеження). Статистичний бюлетень. Київ: Державна служба статистики України, 2017. 36 с.

¹⁰⁰ Лібанова Е.М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки // Демографія та соціальна економіка, 2018, 2(33), С. 11–26.

¹⁰¹ Зовнішня трудова міграція (за результатами модульного вибіркового обстеження). Статистичний бюлетень. Київ: Державна служба статистики України, 2017. 36 с.

Набуття безвізового режиму українці вважали найвизначнішою політичною подією 2017 р.¹⁰² За результатами соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016», значна частка молоді підтримувала надання громадянам України безвізового в'їзду в країнах ЄС (80,2%) та вступ України до Євросоюзу (63,7%)¹⁰³. Дослідження, проведені в рамках проєкту «Українське покоління Z: цінності та орієнтири» показують¹⁰⁴, що частина учасників фокус-груп характеризували запровадження безвізового режиму з Євросоюзом як безумовно позитивну подію, водночас інші висловлювали розчарування, оскільки безвізовий режим не передбачає можливості працевлаштування в ЄС.

Після анексії Криму та початку антитерористичної операції на Донбасі відбулося не лише збільшення масштабів зовнішніх міграцій населення України, але й зміна структурних характеристик виїжджаючих: зросла частка молоді серед мігрантів, зокрема, за рахунок збільшення обсягів учбової міграції¹⁰⁵. Навчання громадян України за кордоном набуває все більшого поширення. За даними ЮНЕСКО¹⁰⁶, кількість українських студентів у закордонних закладах освіти у 2017 р. перевищила 77 тис. осіб, порівняно з 1999 р. вона зросла майже у шість разів. Стабільне зростання контингенту спостерігається з 2007 р., особливо різке зростання було у 2012–2016 рр. (більш ніж удвічі) і лише у 2017 р. цей процес призупинився. Нині українські громадяни переважно виїждять на навчання до країн ЄС, де можливості зайнятості та заробітку значно кращі, ніж в Україні та інших країнах СНД. Особливо різко зросла кількість українських студентів у Польщі, де запроваджені спеціальні програми освіти для українців. За період з 2013 по 2016 р. зафіксовано більш ніж трикратне зростання кількості наших громадян, які здобувають освіту у польських ЗВО.

Дослідження показують, що українська молодь охоче зголошується на навчання за кордоном з метою набуття робітничої професії. Тобто будь-яке навчання в інших країнах, зокрема, в Польщі розглядається молодими людьми як своєрідний соціальний ліфт, напрям підвищення соціального статусу. Натомість навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти України вважається неprestижним. Як наслідок, навіть в умовах підвищеного попиту на кваліфікованих робітників на українському ринку праці професійно-технічну освіту планують отримати лише 14% учнів шкіл. У той же час на здобуття вищої освіти налаштовані 85%. При цьому 73% молодих людей, які хочуть отримати вищу освіту, обмежитись професійно-технічною освітою не погодились б навіть за умови вищої зарплати та стабільності¹⁰⁷.

Потенціал освітньої міграції з України залишається значним. За даними дослідження МІОК¹⁰⁸, дві третини студентів «Київського політехнічного

¹⁰² Казанжи З. Рік безвізу: короткі підсумки для України. URL: https://zik.ua/news/2018/06/11/rik_bezvizu_kоротki_pidsumky_dlya_ukrainy_1343305

¹⁰³ Цінності української молоді – 2016: Результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: СКД, 2016. 88 с.

¹⁰⁴ Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ: Нова Європа, 2017. URL: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-oriyentyry/>

¹⁰⁵ Ukrainian Migration in Times of Crisis: Forced and Labour Mobility / DušanDrbohlav, Marta Jaroszewich (editors). Prague, 2016.

¹⁰⁶ UNESCO database. URL: <http://data.uis.unesco.org/>

¹⁰⁷ Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-worktransitionsurveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор; Міжнародне бюро праці. Женева: МОП, 2016.

¹⁰⁸ Міграційні настрої студентів в умовах візової лібералізації (опитування студентів НУ «ЛП» та НТУУ «КПІ») / І. Ключковська, О. П'ятковська. Львів, 2017. 30 с. URL: <http://miok.lviv.ua/>

інституту» («КПІ») та «Львівської політехніки» хотіли б навчатися за кордоном. Щоправда, лише 9,0% студентів «КПІ» та 15,9% студентів «Львівської політехніки» оцінюють таку можливість як реальну. Серед найбільш бажаних для навчання країн студенти назвали Польщу, Німеччину, Велику Британію, США, а найбільш реальною – можливість навчання у Польщі.

Переважна частина молоді, яка виїжджає на навчання за кордон, розглядає набуття освіти в європейському закладі і отримання відповідного диплому як своєрідну перепустку на європейський ринок праці. Цьому сприяє той факт, що країни-реципієнти зазвичай розглядають осіб, які закінчили навчання у їхніх ЗВО, як один із найбільш бажаних контингентів іммігрантів. Законодавством Євросоюзу передбачено дозвіл іноземцям на перебування в ЄС щонайменше упродовж 9 місяців після завершення навчання. Цей час може бути успішно використаний для пошуку робочого місця.

За даними опитування МІОК¹⁰⁹, про бажання повернутися до України після навчання за кордоном повідомили 16,8% студентів «КПІ» та 21,2% студентів «Львівської політехніки». Але ці дані стосуються потенційних студентів закордонних ЗВО. Фактичні студенти-мігранти пов'язують своє майбутнє з Україною меншою мірою. Наприклад, опитування у Польщі показали, що повернення на Батьківщину планують не більше 13–16% українських студентів у Пшемишлі¹¹⁰ і лише 2% – у Варшавському регіоні¹¹¹. Майже третина українських студентів планує залишитися в Чехії після закінчення навчання (37%).

Міграція молоді пов'язана з низкою викликів. Мігранти стикаються з недотриманням своїх прав і свобод, сімейними негараздами, загрозами здоров'ю та навіть життю. Для суспільства ж наслідки міграції є далекосяжними і розгалуженими, оскільки відображаються не тільки в економічній та правовій, але й в демографічній, соціальній, культурній, політичній сферах.

Якщо говорити про наслідки виїзду молоді за кордон для країни в цілому, то в першу чергу мова йде про **зміну чисельності та структури населення та робочої сили**. Виїзд молоді сприяє «старінню» населення, а також зменшує кількість громадян з високим рівнем освіти та кваліфікації, представників певних професій (наприклад, спеціалістів з інформаційних технологій, науковців природничих та математичних галузей тощо). Ці зміни відображаються на параметрах пропозиції робочої сили в Україні та на розвитку національної економіки загалом.

Одним з наслідків трудової міграції є **зниження напруги на ринку праці** через виїзд частини трудоактивних контингентів та перехід до розряду економічно пасивного населення частини осіб, які нагромадили необхідні для життєдіяльності кошти шляхом трудових міграцій. Це покращує можливості працевлаштування молоді регіонів походження мігрантів, дає змогу знайти робоче місце навіть тим особам, які б за інших умов не могли на це розраховувати. Розвиток трудової міграції молоді до країн ЄС призводить до **поширення ринкової свідомості, цінностей та норм цивілізованого**

¹⁰⁹Там само.

¹¹⁰Загайкало О. Освіта в Польщі як шлях в еміграцію? URL: <http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/jsvita-v-polschi-yak-shlyah-v-emigraciyu>

¹¹¹Chmielewska I., Dobroczek G., Puzynkiewicz J.A. newwaveofukrainianmigrationtopoland. URL: <https://financialobserver.eu/poland/a-new-wave-of-ukrainian-migration-to-poland>

суспільства внаслідок засвоєння відповідних норм молодими мігрантами (які роблять це швидше, ніж їхні старші колеги) і привнесення цих норм у молодіжне середовище регіонів походження. Серед цих норм – сумлінне відношення до праці, законослухняність, несприйняття ідеї дачі хабарів.

Важливою складовою трудової міграції молоді є **покращення навичок внаслідок працевлаштування за кордоном**. Згідно з результатами опитування зворотних мігрантів¹¹² найчастіше респонденти за кордоном змогли удосконалити рівень володіння іноземною мовою, про це заявили 64% опитаних молодих поверненців. Кожен третій (37%) отримав або покращив професійно-технічні навички, кожен четвертий (27%) – соціальні навички (даний показник для молодих мігрантів є майже удвічі вищим, ніж для мігрантів старшого віку). З огляду на характер роботи, що здійснюється українськими мігрантами за кордоном, навички в області ІТ-технологій були покращені або отримані досить рідко – лише у 11% випадків.

Однак в Україні навички, отримані за кордоном, на жаль, часто марнуються через те, що велика частка зворотних мігрантів не шукають роботу на батьківщині після повернення, і по-друге, навіть у разі коли колишні мігранти задіяні на національному ринку праці, досить часто (у 51% випадків, згідно з результатами TEMPER) вони не мають можливості використовувати набуті за кордоном навички у процесі роботи на батьківщині.

Міграційні заробітки є вагомим **джерелом добробуту** мігрантів та членів їх сімей. З іншого боку, саме наявність/відсутність трудових мігрантів у сім'ї стає одним з головних чинників **майнового розширення** населення в регіонах високої інтенсивності міграцій. В майбутньому це може призвести до загрози **нівелювання соціальної значимості зайнятості в Україні** через формування у молоді окремих регіонів стійкого стереотипу, згідно з яким досягти пристойного рівня життя можна лише шляхом трудових поїздок за кордон.

Серйозною проблемою для працівників-мігрантів залишаються погані умови праці та проживання, що сприяє **погіршенню здоров'я** мігрантів. Умови праці українських працівників за кордоном абсолютно не відповідають нормативам, встановленим як на батьківщині, так і в країні перебування. Звичайною ситуацією є ненормований робочий день, недотримання техніки безпеки, виконання робіт, пов'язаних з ризиком для життя і здоров'я, трапляються випадки несвоєчасної та неповної виплати заробітної плати. Часом трудові мігранти, в першу чергу з нелегальним та напівлегальним статусом, живуть там, де працюють. Це абсолютно непристосовані для життя помешкання: горища, підвали, недобудови або аварійні будинки. За таких умов вони часто хворіють, а витрати на лікування їм не по кишені.

Депрофесіоналізація мігрантів відбувається через їх зайнятість у сферах економіки, що не потребують високої кваліфікації і не відповідають рівню освіти виїжджаючих осіб. Зміна виду діяльності, зниження кваліфікації пов'язані з неможливістю влаштуватися на аналогічну посаду за кордоном через брак мовних

¹¹² TEMPER (temporary versus permanent migration) – проект реалізований консорціумом інституцій семи країн на замовлення Євро комісії. URL: <http://www.temperproject.eu>. У рамках проекту здійснено опитування мігрантів та немігрантів в Україні, Аргентині, Румунії та Сенегалі. В Україні протягом листопада 2017 – травня 2018 рр. опитано близько 750 мігрантів, що повернулися з Польщі та Італії, та близько 500 немігрантів в Івано-Франківській, Львівській, Тернопільській та Чернівецькій областях.

навичок чи документів про освіту та досвід роботи. Та й приймаюча країна часто не зацікавлена у передачі мігрантам робочих місць у престижних галузях.

Отже, незважаючи на наявність певних позитивних наслідків зовнішньої трудової та освітньої міграції молоді (збільшення валютних надходжень, поширення ринкової свідомості тощо), на сучасному етапі цей процес справляє передусім негативний вплив на ринок праці України. Негативними наслідками трудової міграції є створення загроз щодо трудоресурсної безпеки держави і дефіцит працівників у деяких галузях і регіонах, недостатній соціальний і правовий захист трудових мігрантів та ризики щодо їхнього страхового (пенсійного) забезпечення, негативний вплив на сімейні стосунки, виховання дітей і рівень народжуваності. Варто зазначити, що сусідні європейські країни (такі, як Польща, Чехія, Німеччина) цілеспрямовано вживають заходів щодо спрощення процедури працевлаштування професійних кадрів з України. Наразі попитом користуються висококваліфіковані робітники (газоварювальники, токарі, слюсарі високого розряду), а також фахівці в галузі фізичних, математичних, хімічних наук, IT-сфери, медичні працівники тощо.

2.8. Економічне становище та матеріальна незалежність молоді в Україні

Матеріальне становище та економічна незалежність населення, а особливо молоді, насамперед залежить від економічного розвитку країни, темпів зростання ВВП, розвитку промислового виробництва та рівня середньої зарплати в країні. Так, індекс реальної заробітної плати у 2018 р. становив 112,5% до попереднього року (у 2017 р. – 119,1%, 2016 р. – 109,0%). Індекс номінальної заробітної плати – відповідно 124,8%, 137,1% і 123,6% до попереднього року. Обсяг ВВП у 2018 р. склав 3 558 706 млн грн (у фактичних цінах), у 2017 р. – 2 983 882 млн грн, проти 2 385 367 млн грн у 2016 р. і 1 586 915 млн грн у 2014 р. Номінальний валовий внутрішній продукт у доларовому еквіваленті у 2018 р. збільшився до 16,7% порівняно з попереднім роком, а у 2017 р. збільшився до 20,2%¹¹³. Це є свідченням певного погіршення економічного становища в Україні у 2018 р. порівняно з попереднім роком

Опитування домогосподарств щодо оцінки власного матеріального становища¹¹⁴ свідчить, що у 2018 р. 69,3% жінок віком 18–29 років відносили себе до бідних, серед чоловіків цього ж віку таких 58,3% (у 2017 р. – відповідно 71,4% і 67,7%). Натомість серед усіх домогосподарств цей показник становив 71,8% у 2018 р. і 70,7% у 2017 р., що ближче за значенням до показника серед молодих чоловіків. До небідних, але не представників середнього класу, себе відносили у 2018 р. 30,5% молодих жінок і 41,3% молодих чоловіків (у 2017 р. – відповідно 26,9% і 32,3%), тоді як серед усіх домогосподарств цей показник становив 27,3% у 2018 р. і 28,7% у 2017 р.

Доволі оптимістичні оцінки економічних показників ідуть у розріз з настроями та відчуттями українців. Серед української молоді превалюють доволі песимістичні оцінки щодо змін економічної ситуації в Україні, що відбувались за

¹¹³ Дані офіційного сайту Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.10.2019).

¹¹⁴ Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів за 2018 р. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

останній рік. За результатами опитування домогосподарств в Україні¹¹⁵, у 2018 р. 29,4% жінок віком 18–29 років вважали, що їхнє матеріальне становище погіршилося, серед чоловіків таких 35,1% (у 2017 р. – відповідно 39,3% і 29,6%). Серед усіх домогосподарств цей показник дещо вище: 43,9% у 2018 р. і 42,5% у 2017 р. 52,9% жінок віком 18–29 років вважали, що їхнє матеріальне становище не змінилося, серед чоловіків таких 48,6% (у 2017 р. – відповідно 45,3% і 53,1%). Натомість серед усіх домогосподарств цей показник становить 45,9% у 2018 р. і 42,5% у 2017 р., що ближче за значенням до показника серед молодих жінок. Серед тих, хто вказав про покращення матеріального становища у 2018 р., – 17,7% молодих жінок і 16,3% молодих чоловіків (у 2017 р. – відповідно 15,4% і 17,3%), тоді як серед усіх домогосподарств цей показник становив 10,2% у 2018 р. і 12,4% у 2017 р. Тобто можна стверджувати, що матеріальне становище молоді порівняно із загальним населенням є кращим.

За даними дослідження «Молодь України – 2018»¹¹⁶, значна частина молоді вважала, що ситуація в економіці країни за останній рік стала гірше, так само як і в побуті та умовах життя людей. Так, 59,9% молоді віком 14–34 роки зазначили про погіршення ситуації в економіці країни, 68, % – у власному побуті та умовах життя. Тільки незначна частка опитаної молоді вказала на покращення ситуації в економіці країни і в умовах життя: 3,9% і 3,5% відповідно.

Негативна оцінка молоддю зрушень в економіці України та у побуті й умовах життя відображає загалом негативне сприйняття соціально-економічного середовища. Молоде покоління є потенціалом соціально-економічного відродження України, тому її думка й оцінки вкрай важливі для формування адекватної молодіжної політики.

Економічне благополуччя є ціннісним орієнтиром для значної частини молоді України. За результатами дослідження «Українське покоління Z: цінності та орієнтири»¹¹⁷, саме фінансова ознака є визначальною, за словами учасників фокус-груп, для щасливої країни – такої країни, яка забезпечує можливість знайти роботу, соціальні послуги, можливість мати гідну заробітну плату. Незадоволеність життям формується, якщо матеріальне становище сприймається як незадовільне, також не це впливають низька оцінка здоров'я, депресія, низька самооцінка та оцінка власної значущості, низька соціальна активність тощо. Відчуття задоволеності життям залежить насамперед від фінансового становища: люди із кращим фінансовим становищем частіше визнають, що вони задоволені тим, як складається їх життя, аніж бідні.

За даними всеукраїнського опитування громадської думки, проведеного в травні–червні 2019 р. Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС), рівнем свого матеріального забезпечення задоволені 22% опитаних, не задоволені – 57% (середнє 2,4). Мірою упевненості у завтрашньому дні задоволені 14%, не задоволені – 62% (середнє 2,1)¹¹⁸.

¹¹⁵ Там само.

¹¹⁶ Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження/ Міністерство молоді та спорту України. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 72 с.

¹¹⁷ Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ: Нова Європа, 2017. URL: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-oriyentyry/>

¹¹⁸ Задоволеність українців різними аспектами життя та тим, як складається життя в цілому. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=882&page=1&t=7>

Порівнюючи результати соціологічних досліджень молоді віком 14–34 роки, можна стверджувати, що упродовж 2015–2018 рр. матеріальне становище молоді поліпшилося. У 2018 р. порівняно з 2015 р. збільшилась частка молоді, яка зазначає, що живе забезпечено, але зробити деякі покупки (купити квартиру, автомобіль тощо) поки що не в змозі (від 8,1% до 15,4%). Також збільшилась частка молоді, яким у цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого вжитку, таких, як меблі, холодильник, телевізор, уже викликає труднощі, від 37,3% у 2015 р. до 28,7% у 2018 р. Натомість частка молоді, яким вистачає на харчування та на придбання необхідних недорогих речей, зменшилась від 37,3% у 2015 р. до 28,7% у 2018 р. (Рис. 2.8.1).

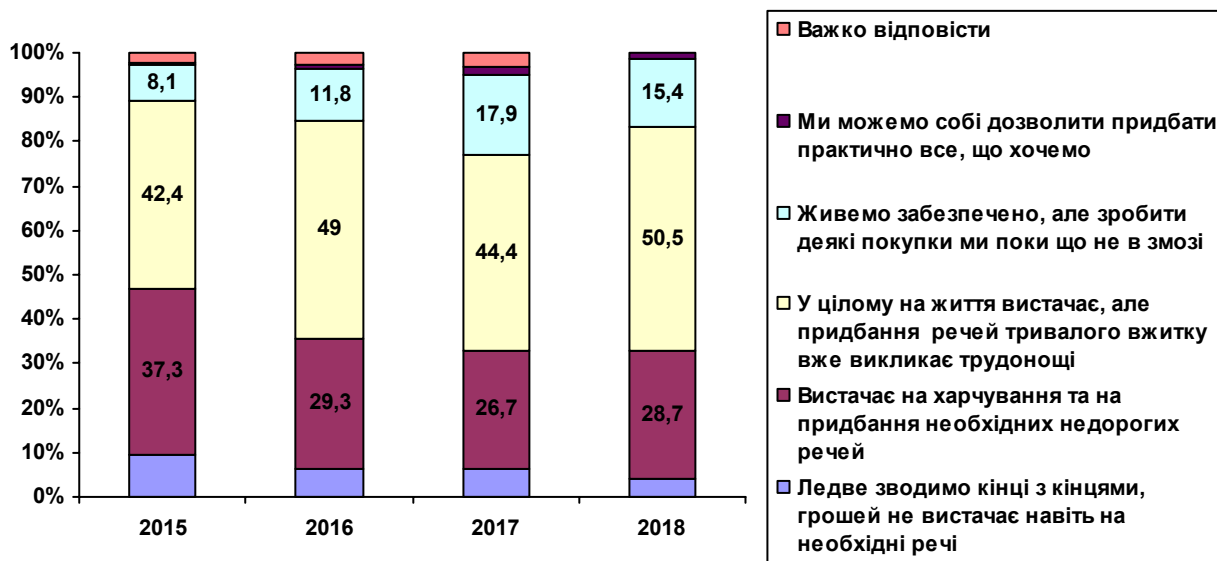


Рис. 2.8.1. Розподіл відповідей на запитання «Яке в цілому матеріальне становище вашої сім'ї?» у різних вікових групах, у 2015–2018 роках, %

Джерело: результати соціологічних досліджень «Молодь України».

Менш оптимістично оцінює своє матеріальне становище молодь віком 30–34 роки порівняно з наймолодшими віковими групами молоді. Так, живуть забезпечено, але зробити деякі покупки (купити квартиру, автомобіль тощо) поки що зробити не можуть 18,4% молоді віком 14–18 років проти 13,2% молоді віком 30–34 роки. Натомість серед тих, кому на життя вистачає, але придбання речей тривалого використання (меблі, холодильник, телевізор) не можуть собі дозволити 22,7% молоді віком 14–18 років проти 32,0% молоді віком 30–34 роки (Рис. 2.8.2).

Більш позитивні оцінки молоді до 20 років свого матеріального становища скоріш за все пояснюються тим, що більшість із них в цьому віці знаходиться на утриманні батьків, і проблеми власного забезпечення чи забезпечення своєї сім'ї ще не актуальні для них.

Матеріальне становище молоді, яка займається підприємницькою діяльністю, є найвищим – 46,2% опитаних молодих людей-підприємців зазначили, що живуть забезпечено, серед них немає таких, хто ледве зводить кінці з кінцями. Серед молоді, яка займається індивідуальною трудовою діяльністю, також немає таких, хто ледве зводить кінці з кінцями, більше половини оцінює своє матеріальне становище як «у цілому на життя вистачає, але придбання речей тривалого

використання неможливе», хоча й значна частка тих, хто живе забезпечено, але зробити деякі покупки поки що не може (18,9%). Схожі за своїм матеріальним становищем ті, хто має постійну або тимчасову роботу.

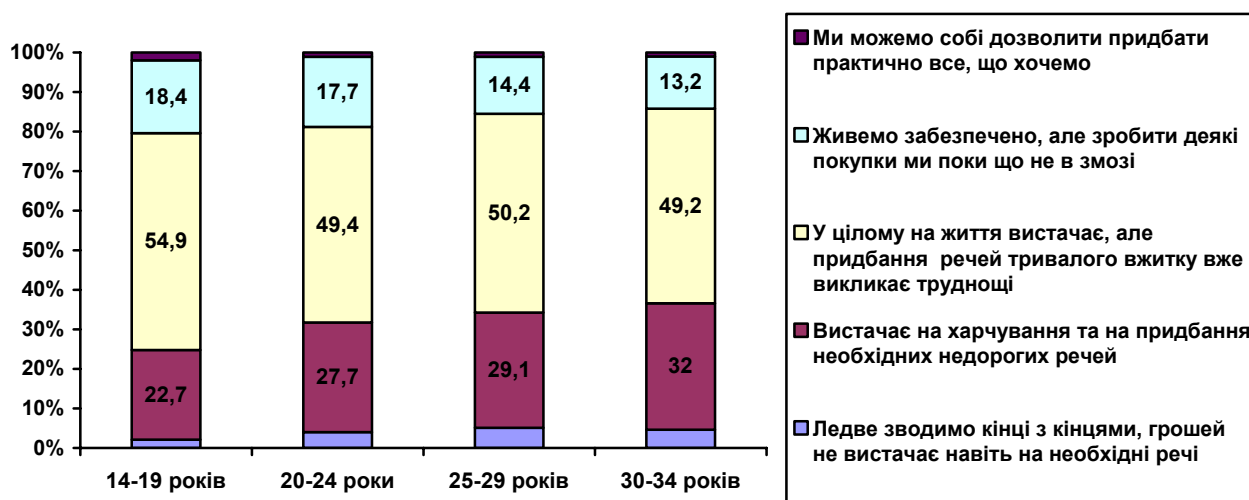


Рис. 2.8.2. Розподіл відповідей на запитання «Яке в цілому матеріальне становище вашої сім'ї?» у різних вікових групах, %

Джерело: результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2018».

Результати дослідження «Українське покоління Z: цінності та орієнтири»¹¹⁹ також показують, що більше половини молоді віком 14–29 років (53%) вважають, що їм достатньо грошей на їжу, одяг і взуття, але бракує для більш дорогих речей (холодильник, телевізор тощо), 21% зазначили, що у них достатньо грошей для оплати комунальних послуг та харчування, але недостатньо на одяг і взуття, 13% – можуть собі дозволити купити дорогі речі, але не настільки дорогі, як автомобіль або квартира, 3% – не вистачає грошей для оплати комунальних послуг (електрика, опалення) і харчі, а лише 1% можуть дозволити собі купити все, що потрібно для гідного рівня життя.

Одним із основних критеріїв матеріального добробуту та рівня життя молоді є **забезпеченість житлом**. За результатами всеукраїнських опитувань молоді віком 14–34 роки, лише чверть молодих людей мають власну квартиру або будинок (у 2015 р. – 29,1%, 2016 р. – 23,7%, 2017 р. – 26,1%). Половина молоді віком 14-34 роки живе з батьками (у 2015 р. – 49,9%, 2016 р. – 53,5%, 2017 р. – 52,6%). Причому серед сільської молоді це показник дещо вищий, ніж серед міської (у 2017 р. відповідно 64,3% і 47,6%). Це скоріше пов'язано з тим, що значна частка сільської молоді переміщується на навчання і роботу до міст і мешкає окремо від своїх батьків. Кожен десятий наймає квартиру чи будинок (2015 р. – 11,4%, 2016 р. – 15,0%, 2017 р. – 11,0%). Природно, що зі збільшенням віку зростає частка молоді, яка має власне житло. Так, у 2017 р. 50,4% опитаної молоді віком 30–34 років мали власну квартиру або будинок, тоді як серед молоді 25–29 років таких 32,6%, а серед молоді 20–24 роки – 11,1%. За віком пропорційно зменшується частка тих, хто мешкає разом з батьками (Рис. 2.8.3).

¹¹⁹Українське покоління Z: цінності та орієнтири: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ: Нова Європа, 2017. URL: <http://neweurope.org.ua/analytics/ukrayinske-pokolinnya-z-tsinnosti-ta-oriyentyry/>

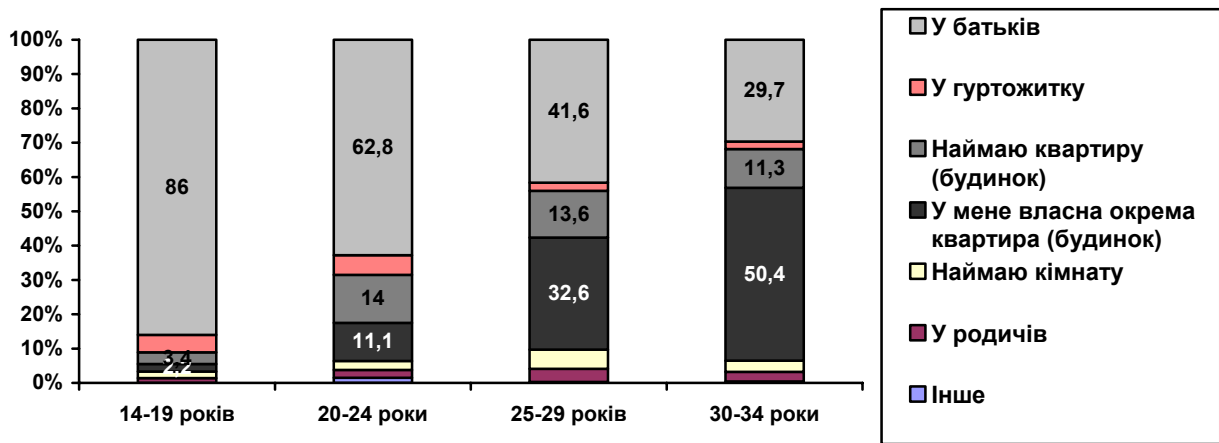


Рис. 2.8.3. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Де ви зараз мешкаєте?» залежно від віку опитаних, %

Джерело: результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2017».

Зростання частки молоді, яка мешкає зі своїми батьками, – це світова тенденція. Кількість молодих людей, які живуть із батьками або найближчими родичами, досить висока і в європейських країнах: в Євросоюзі (28 країн) – 66,1%, Сербії – 67%, Румунії – 71%, Албанії – 84%. Наприклад, у Великій Британії у 2013 році 26% осіб віком від 20 до 34 років жили зі своїми батьками. За даними Європейського бюро статистики, у Швеції молодь припиняє жити з батьками в середньому у 20 років, у Данії – в 21. До 25 років залишають батьківський дім молоді люди у Великій Британії, Франції, Німеччині. Натомість у південних країнах ЄС спостерігається зворотна тенденція – в Італії молодь починає мешкати самостійно в середньому у 30 років, в Іспанії – у 29 років¹²⁰.

Можливість зробити **заощадження** також є показником матеріального становища населення. Так, опитування домогосподарств щодо оцінки власного матеріального становища показує, що могли зробити заощадження у 2018 р.¹²¹ лише 7,1% жінок віком 18–29 років і 12,3% молодих чоловіків (у 2017 р. – відповідно 6,1% і 9,4%)¹²². Натомість серед усіх домогосподарств цей показник становив 8,7% у 2018 р. і 7,8% у 2017 р., що менше, ніж серед молодих жінок, але більше, ніж серед молодих чоловіків.

Отже, економічне становище і матеріальна незалежність молоді значним чином залежать від загальної економічної ситуації в країні. Хоча молодь і значно вище, ніж інше населення оцінює рівень власного матеріального становища, проте молоді люди потребують більше матеріальних вкладень у власний розвиток (навчання, дозвілля), у розвиток власної родини, народження і виховання дітей. Серед молоді відмічається низкий рівень забезпечення житлом, що значним чином впливає на власну незалежність, побудову сімейних стосунків і кількість дітей в сім'ї. Крім того, проживання молоді довгий час з батьками свідчить про її залежність від старшого покоління. Тому державна політика щодо сприяння зайнятості молоді має бути зорієнтована на покращення матеріального становища, що забезпечить підвищення рівня самостійності молоді, на

¹²⁰ Чому молодь із «покоління двотисячних» живе з батьками. URL: <https://hromadske.ua/posts/molod-iz-pokolinnia-dvotysiachnykh-zhyve-z-batkamy>

¹²¹ Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів за 2018 р. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

¹²² Там само.

задовільний або достатній рівень життя, що є основою для соціального становлення й розвитку молодого покоління. Крім того, державна молодіжна політика повинна бути спрямована на формування незалежності молоді від старших поколінь, сприяння зайнятості і підприємництву, розвитку здібностей молоді та впевненості у власних силах, що, у свою чергу, сприятиме розвитку економіки країни.

РОЗДІЛ 3. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПОБУДОВІ КАР'ЄРИ МОЛОДІ

3.1. Іноземний досвід сприяння молодіжній зайнятості

Міжнародна практика сприяння молодіжній зайнятості, підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці складається з великої кількості ефективних методів. Якщо раніше представники неокласичної економічної школи ХХ століття вважали запорукою стійкого економічного зростання країни інвестиції у інфраструктуру та фізичний капітал, то сучасні приклади найбільш конкурентоспроможних країн світу доводять, що саме людський капітал (освіта, навчання) є фундаментом для макроекономічної стабільності та загального добробуту. Кожна країна реалізує власні стратегії щодо вирішення проблем зайнятості молоді та регулювання ринку, що, насамперед, враховує особливості економічного і політичного розвитку, національні традиції, демографічні трансформації суспільства, міграційні процеси, професійно-кваліфікаційний рівень населення.

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 англосаксонської¹²³, інші виокремлюють китайську, європейську (континентальну) та англосаксонську¹²⁴. Так чи інакше, в основі їхніх відмінностей лежить тип соціальної політики держави та співвідношення механізмів державного регулювання і ринкового саморегулювання.

Розглянемо основні моделі державного регулювання зайнятості з акцентом на сприяння молодіжній зайнятості.

Американська (США) модель державного регулювання є найбільш лібералізованим варіантом, який базується на принципі відокремлення соціального захисту від вільного ринку й обмеженні захисту лише тих, хто не має інших доходів, крім соціальних виплат. При цьому забезпечується досить високий рівень і якість життя основної частини населення¹²⁵.

Державна політика США у сфері зайнятості молоді передбачає досить обмежені заходи щодо підтримки та регулювання окремих аспектів підтримки молоді, яка опинилася у складних життєвих обставинах. Зокрема, державне втручання в розподіл та працевлаштування випускників закладів освіти зведено до мінімуму. Поряд з цим, акценти державної політики зосереджені на забезпеченні сприятливих умов для розвитку бізнесу і створенні робочих місць у різних секторах економіки, для чого широко використовуються прямі та непрямі методи державного регулювання. Головними пріоритетами регулювання зайнятості США є створення робочих місць. У країні створено урядовий фонд для допомоги банкам, які кредитують створення нового малого і середнього бізнесу, діє велика кількість різних програм з підтримки підприємців, в тому числі

¹²³ Дружиніна В. В. Забезпечення збалансованості місцевого ринку праці: зарубіжний досвід /Науковий вісник Херсонського державного університету, 2014. № 6. С. 124–128.

¹²⁴ Каргалова М. В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века. Труд за рубежом. 2003. № 1. С. 9–17.

¹²⁵ Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі. Київ: Пульсари, 2003. 252 с.

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

Зокрема, в США вагому роль у системі регулювання ринку праці відіграє розвинена система соціального партнерства між бізнесом і системою закладів освіти. Підприємства, що фінансують професійну підготовку необхідних їм спеціалістів, в тому числі окремих неконкурентоспроможних категорій громадян (молоді без освіти або з низьким освітнім рівнем, самотніх жінок із дітьми тощо), отримують податкові пільги. Кошти спрямовуються підприємствами на професійну освіту молоді, повністю звільняються від оподаткування. Податкові пільги отримують підприємства, що надають робоче місце особам після професійного навчання¹²⁶.

Таким чином, програмам соціального забезпечення безробітних та політиці зайнятості приділяється набагато менше уваги, ніж скажімо у європейських країнах. Кожен громадянин має сам дбати про свій добробут і професійну реалізацію, а держава для цього створює сприятливі умови.

Наступні три моделі демонструють підходи до регулювання європейського ринку праці: кожна країна реалізує власні програми зайнятості, на рівні ЄС здійснюється їх координація, вироблення загальноєвропейської стратегії зайнятості та надається допомога окремим країнам.

Соціал-демократична, або скандинавська (Швеція, Норвегія, Данія) модель державного регулювання полягає в розвиненому соціальному забезпеченні всіх громадян. Держава здійснює політику повної зайнятості, рівень витрат на соціальне забезпечення є достатньо високим. Державний сектор фінансує соціальну політику через систему оподаткування та є відповідальним за фінансування соціального забезпечення і за функціонування різних соціальних служб. Для скандинавської моделі в цілому характерними є високий рівень життя і соціалізація ринку праці. Наприклад, за індексом процвітання (The legatum prosperity index 2018) Норвегія посіла перше місце, Фінляндія – третє, Данія – п'яте, Швеція – шосте (Україна – 111 місце)¹²⁷.

Для шведської моделі регулювання ринку праці характерна висока міра державного втручання й активна роль профспілок у регулюванні трудових відносин. Політика зайнятості є активною та спрямована, перш за все, на створення умов для професійного зростання молоді та подальшого працевлаштування, а система освіти орієнтована на підвищення продуктивності праці за рахунок зростання рівня знань, умінь і навичок, досвіду і кваліфікації.

Стимулювання підготовки і перепідготовки безробітних здійснюється шляхом виплати дотацій або встановлення податкових пільг для підприємств, що відкривають спеціальні центри професійного навчання. Політика зайнятості у цій країні спрямована, насамперед, на запобігання безробіттю. Особлива увага тут приділяється сприянню зайнятості молоді шляхом підтримки розвитку малого та середнього бізнесу, стимулювання створення нових робочих місць з використанням фіскальних і кредитних механізмів¹²⁸. Так, молоді на відкриття власного бізнесу надаються субсидії за умови розроблення бізнес-плану.

¹²⁶ U.S. DEPARTMENT OF LABOR. URL: <https://www.dol.gov/> (Дата звернення 30.09.2019).

¹²⁷ The legatum prosperity index 2018. URL: <https://www.prosperity.com/rankings?pinned=&filter> (Дата звернення 30.09.2019)

¹²⁸ International Labour Organization. URL: http://www.ilo.org/wcm_sp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf (Дата звернення 30.09.2019).

Підприємствам, що працевлаштовують молодь, надаються спеціальні субсидії на заробітну плату. Особливістю активної політики є завчасне створення робочих місць або перепідготовки кадрів. У країні застосовується концепція «безперервної освіти», або «освіти протягом усього життя». Законодавством закріплено надання оплачуваної учбової відпустки, що свідчить про посилення уваги держави до систематичного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення.

Загалом країни зі скандинавською моделлю державного регулювання відрізняються між собою лише показниками рівня безробіття, середньої заробітної плати та різними підходами до виплат по безробіттю, що обумовлено традиціями і рівнем розвитку економіки кожної країни.

Ліберальна, або англосаксонська (Велика Британія, Канада, Австралія, Нова Зеландія) модель державного регулювання ринку праці характеризується відносно пасивною державною політикою зайнятості, однак багато функцій на себе перебирають профспілки і громадські організації.

Стимулюванню розвитку малого і середнього бізнесу та самозайнятості приділяється значна увага у Великій Британії, де держава надає підтримку безробітним у процесі заснування власного бізнесу. У країні застосовуються механізми пільгового оподаткування для підприємств, які беруть активну участь у працевлаштуванні молоді та часткової компенсації витрат на виплату заробітної плати молодим працівникам. 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. Значна увага приділяє інформаційній політиці: широко застосовуються сучасні технології для поширення інформації щодо можливостей професійного навчання, підвищення професійного рівня, пропозицій робочих місць. На політику формування ринку праці і зайнятості у Великій Британії суттєво впливають потужні професійні спілки та розвинута мережа неурядових організацій, що займаються проблемами у сфері трудових відносин¹²⁹.

Аналогічно до Великій Британії в таких країнах, як Італія, Швеція та Польща держава покриває до 80% витрат роботодавців під час працевлаштування молоді віком від 16 до 18 років, яка не має середньої освіти. Також у Польщі звільняються від сплати низки податків упродовж року випускники, які відкрили власний бізнес¹³⁰.

Політика регулювання ринку праці Канади орієнтована на якість і мобільність робочої сили у межах країни та забезпечення високої продуктивності праці. Держава стимулює відкриття власного бізнесу через систему податкових пільг і фінансових виплат та скорочує соціальні гарантії по безробіттю. У сфері освіти реалізуються програми професійного навчання на короткостроковий період, які у переважній більшості формуються та фінансуються на рівні провінцій¹³¹.

Консервативна, або континентально-європейська (Німеччина, Франція, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія) модель визначає державу як гаранта соціального забезпечення громадян. Фінансування соціальної сфери відбувається

¹²⁹ International Labour Organization. URL: http://www.ilo.org/wcms_sp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf (Дата звернення 30.09.2019).

¹³⁰ Батюк А.А. Державне регулювання ринку праці молоді в Україні : дис. канд. держ. упр-ня. Харків, 2018. 220 с.

¹³¹ Employment and Social Development Canada. URL: www.esdc.gc.ca/eng/home.shtml (Дата звернення 30.09.2019).

через різні страхові фонди, а його рівень залежить від стажу роботи та рівня заробітної плати. Моделі притаманний високий рівень захищеності працівника.

Зокрема, в Німеччині держава вживає заходів зі збереження робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників, регулярно створюють нові робочі місця і працевлаштовують молодь. За працевлаштування некваліфікованого працівника роботодавцю виплачується разова дотація, а державою забезпечується покриття до 80% витрат, пов'язаних з професійною освітою і виплатами заробітної плати даній категорії працівників. За надання робочого місця молодим особам до 30 років підприємствам надаються податкові пільги. Дієвим підходом у регулюванні процесів на молодіжному ринку праці в Німеччині є професійна підготовка молодих працівників на робочому місці з гарантією подальшого працевлаштування тих, хто успішно закінчить навчання¹³². У Німеччині вдалося знизити рівень безробіття завдяки впровадженню дієвих програм навчання на робочому місці та програм скороченого робочого часу, субсидуванню компаній, які замість звільнення працівників у період зниження ділової активності зменшували робочий час.

Особливу увагу в Німеччині приділяють профорієнтаційній роботі та первинній професіоналізації молоді. Одним із таких варіантів є «модель трудового року». Після закінчення закладу загальної середньої освіти випускник має можливість звернутися до органів соціального забезпечення або благодійних організацій з метою працевлаштування у рамках соціальних проектів терміном на один рік. На основі конкурсного відбору молодь бере участь у культурних, екологічних, освітніх заходах, отримуючи за це чисто символічну плату, а подекуди й безоплатну оренду житла та харчування. Упродовж «трудоного року» молода людина має можливість ознайомитися з майбутньою спеціальністю, отримати навички трудової діяльності та загальні для будь-якої професії професійні компетенції¹³³. Таким чином, у Німеччині молода особа, що має наявний трудовий потенціал має достатні можливості для отримання затребуваної професії та в подальшому успішно працевлаштуватися.

Специфічні риси молодіжної політики зайнятості у Франції полягають у тому, що держава стимулює підприємства до працевлаштування молоді без спеціальності або кваліфікації: страхові виплати на випадок безробіття і хвороби цієї молоді на термін до одного року держава покладає на себе. Такі пільги дають змогу роботодавцю знизити витрати на робочу силу на 20–25%. Ефективним інструментом є програма, за якою безробітним до 35 років замість соціальної допомоги надають стартовий капітал для започаткування власного бізнесу¹³⁴. Подібний механізм діє в Іспанії: підприємці, які проводять навчання молоді та приймають її на роботу, сплачують внески на соціальне страхування за зниженими тарифами.

У Франції дуже поширеною є практика неповного робочого дня. Кожен третій француз у віці 15–29 років має тимчасову роботу. Популярною є програма, за якою безробітним до 35 років замість соціальної допомоги надають стартовий

¹³²International Labour Organization. URL: http://www.ilo.org/wcms/sp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf (Дата звернення 30.09.2019).

¹³³Леган І. М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: дис. канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2015. 258 с.

¹³⁴International Labour Organization. URL: http://www.ilo.org/wcms/sp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf (Дата звернення 30.09.2019).

капітал для відкриття власної справи. Понад чверть усіх фірм, що утворилися за останні роки, фінансувалися за рахунок коштів державного страхування з безробіття¹³⁵.

Японська (Японія) модель державного регулювання ринку праці заснована за принципом «довічного наймання». Ринок праці є статичним, а розмір заробітної плати залежить від досвіду роботи. Згідно з системою «довічного наймання» кожен рік великі корпорації з числа майбутніх випускників закладів освіти відбирають потенційних працівників, які у разі проходження піврічного випробувального терміну стають офіційними працівниками компанії. Молодим спеціалістам забезпечують гідну оплату праці залежно від стажу роботи і безперервне навчання.

В Японії розповсюджено професійні сімейні династії, тому вибір професії здебільшого пов'язано з трудовою діяльністю батьків. Широко використовується навчання на підприємствах для підвищення кваліфікації кадрів. Японська модель передбачає гарантії зайнятості упродовж усього трудового життя.

Заслуговує на увагу і система професійної орієнтації молоді в Японії. Розроблена наукова методика професійної орієнтації молоді успішно застосовується державою вже не одне десятиліття. Кожен рік учні 7–9 класів мають можливість спробувати себе у деяких із 16 фіксованих галузей праці. Результати професійних здобутків фіксуються у F-тесті, а в подальшому оброблюються та систематизуються. Таким чином, про кожного учня є інформація щодо його професійних нахилів, вмінь і здібностей, які після закінчення закладу загальної середньої освіти він може використати і на основі результатів даного тесту зробити вибір професійного спрямування¹³⁶.

Вивчення моделей державного регулювання зайнятості та ринку праці провідних країн світу свідчать про їхню своєрідність, що обумовлено певними історичними і політичними особливостями формування та розвитку цих країн. Реалізуються відповідно й різні моделі молодіжної політики зайнятості, але спільною їх рисою є визнання пріоритетності підвищення рівня економічної активності молоді, конкурентоспроможності та мобільності працівників.

Досвід країн із розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що масштаби втручання держави в систему функціонування ринку праці є значними. Особливе місце в політиці зайнятості зазначених країн світу посідають заходи зі сприяння працевлаштуванню молоді, яка 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. Велике значення у регулюванні ринку праці молоді у світі надається професійній підготовці та перепідготовці кадрів, оскільки економічні витрати, пов'язані з наданням цих послуг, значно поступаються витратам на виплату допомоги на випадок безробіття. Наприклад, уряди держав Європейського Союзу з метою досягнення балансу на ринку праці ухвалюють нормативно-правові акти, спрямовані на підняття рівня освіти та кваліфікація кадрів.

¹³⁵ Буда Т.Й. Запозичення позитивного світового досвіду вирішення проблем зайнятості молоді в Україні. Інноваційна економіка. Тернопіль: СМП «ТАЙП», 2014. № 4(42). С.161–165.

¹³⁶ Леган І. М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: дис. канд. екон. наук. Київ, 2015. 258 с.

Заслугує на окрему увагу досвід упровадження загальноєвропейської програми «Youth on the Move», що є складовою стратегії економічного розвитку ЄС «Європа-2020». Програма спрямована на зростання мобільності молоді як у територіальному, так і у професійному розрізах. Гарантії для молодих людей є новою ініціативою ЄС у боротьбі з безробіттям серед молоді. Основна її мета – забезпечення всіх молодих людей у віці до 29 років (до 2016 р. – у віці до 25 років) (незалежно від того, чи зареєстровані вони на біржі праці, чи ні) привабливою пропозицією працевлаштування чи професійного навчання відповідно до індивідуальних потреб і ситуації впродовж чотирьох місяців після завершення закладу освіти або втрати попередньої роботи¹³⁷.

З метою спрощення переходу молоді від навчання до ринку праці реалізується європейська ініціатива зі сприяння конкурентоспроможності молоді, що надає можливості проходження короткострокового стажування на робочих місцях для отримання первинних професійних навичок та первинного трудового досвіду. Особливість проекту зі стажування полягає в тому, що участь може брати не лише європейська молодь, а й молодь з інших країн-партнерів, зокрема молодь з України.

Одним з напрямів розвитку конкурентоспроможності молоді є підвищення її підприємницької активності. У багатьох розвинених країнах світу застосовується практика стимулювання молодих осіб до заснування власної справи. В основі механізмів такого стимулювання лежить пільгове оподаткування діяльності або повне звільнення від податкових платежів на певний час, а також консультативна та юридична підтримка процесу започаткування власної справи. При цьому увага акцентується саме на молодих підприємцях, які мають потенціал до навчання, до творчої та інноваційної активності. Наприклад, в країнах Європейського Союзу серед молоді проводиться навчання у сфері створення та ведення власної справи, надаються безкоштовні послуги з бізнес-планування та конкурентного оцінювання ринку, існує можливість використання наставника (індивідуального консультанта) в перші роки функціонування та створення власної справи. Запроваджено систему кредитування без залучення банківських установ, існує фінансове заохочення молодих підприємців.

Якщо попередні напрями підвищення конкурентоспроможності молоді (це і стажування, і молодіжне підприємництво, і запровадження першого робочого місця) в Україні реалізуються, то з комплексним підходом до прогнозування потреб ринку є значні проблеми. У розвинутих країнах до прогнозування ринку праці залучено різноманітні структури: урядові, академічні, структури соціального партнерства або організації роботодавців. Останнім часом спостерігається перехід від проведення широкомасштабного аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівні і навіть на рівні підприємств¹³⁸.

Наприклад, одна з найбільш розвинених систем прогнозування попиту на трудові ресурси існує у Великій Британії, де прогнозуванням попиту на фахівців понад 20 років займається Інститут досліджень зайнятості (IER). Термін

¹³⁷ Gwarancje dla młodzieży: statystyka. URL: <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki> (Дата звернення 30.09.2019).

¹³⁸ Європейський досвід планування підготовки вищими навчальними закладами затребуваних спеціалістів. Аналітична записка. URL: <http://od.niss.gov.ua/articles/1406/> (Дата звернення 30.09.2019).

прогнозування становить від 5 до 10 років, оновлення прогнозу відбувається щорічно. У Фінляндії Міністерство освіти здійснює розробку загальних цілей і структури системи професійної освіти і навчання, переліку програм навчання та ліцензує місцеві організації. Національна рада з освіти розробляє національні програми навчання, що визначають завдання і базовий зміст програм з урахуванням рекомендацій представників галузей та консультантів. Заклади освіти є незалежними організаціями, які самі ухвалюють рішення щодо найбільш оптимальних шляхів організації та реалізації програм з урахуванням регіональних і місцевих умов.¹³⁹ Канадська служба з розвитку людських ресурсів і професійних навичок (HRSDC) надає учням, працівникам і роботодавцям інформацію про перспективні потреби у професійних навичках. У Канаді функціонує онлайн-ресурс із питань середньої фахової освіти (CanLearn), що надає інформацію про можливості у сфері освіти і професійного навчання, методи оцінки відповідності цих можливостей очікуванням працівників, а також інформацію про форми фінансової підтримки бажаючих одержати освіту або підвищити кваліфікацію у формі безперервного навчання.¹⁴⁰

Використовуючи зарубіжний досвід, необхідно враховувати рівень економічного розвитку країни, традиції народу, ментальність і підлаштовувати новітні заходи до власного середовища, а також до можливостей держави та її потреб. Політика зайнятості в Україні, хоча останнім часом і стала більш дієвою, але, по суті, зберігає багато проблем. Розвинені країни світу вже тривалий час застосовують більш активні та ефективні методи у сфері державного регулювання ринку праці молоді. Однак, в Україні ці методи наразі не дістали широкого застосування. Таким чином, під час формування молодіжної політики зайнятості і програм підтримки молоді на ринку праці в Україні не варто ігнорувати нагромаджений зарубіжний досвід.

3.2. Нормативно-правове забезпечення розвитку молодіжного сегменту ринку праці в Україні

Ефективне державне регулювання молодіжного сегменту ринку праці і забезпечення конкурентоспроможності молодого покоління потребує дієвого нормативно-правового забезпечення, що відповідав би вимогам сучасної ринкової економіки світу і країни. Законодавство України, що забезпечує розвиток і формування молодіжного сегменту ринку праці, включає величезну низку законів і нормативно-правових актів, які безпосередньо або опосередковано стосуються зайнятості молоді, а також молодіжної політики.

Варто наголосити, що в Україні нормативно-правове забезпечення формувалося згідно з міжнародними нормами, встановленими Міжнародною організацією праці (МОП), рівноправним членом якої наша країна стала у 1954 р. Системна і плідна праця з МОП продовжилася і з набуттям Україною незалежності, що дало змогу країні ратифікувати 69 конвенцій, з яких на даний час чинні 61. Серед міжнародних правових актів, які регулюють молодіжний

¹³⁹ 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.

¹⁴⁰ Там само.

сегмент ринку праці, можна виділити: Загальна декларація прав людини (1948), ратифікована 19 жовтня 1973 р.; Конвенція МОП № 10 «Про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві» (1921), ратифікована 11 серпня 1956 р.; Конвенція МОП № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки» (1936), ратифікована 11 серпня 1956 р.; Конвенція МОП № 33 «Про мінімальний вік дітей для прийому їх на непромислові роботи» (1946), ратифікована 11 серпня 1956 р.; Конвенція МОП № 79 «Про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах» (1946), ратифікована 11 серпня 1956 р.; Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964), ратифікована 29 травня 1968 р.; Рекомендація МОП № 136 «Щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку» (1970); Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу» (1973), ратифікована 7 березня 1979 р.; Конвенція МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» (1975), ратифікована 7 березня 1979 р.; Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» (1988), ратифікована 1 вересня 2001 р.; Конвенція ООН про права дитини (1989), ратифікована 28 лютого 1991 р.; Європейська соціальна хартія (1996), ратифікована 14 вересня 2006 р. та інші документи.

Нормативно-правове забезпечення є основою державного регулювання ринку праці, здійснюється усіма юридичними засобами впливу на суспільні відносини у сфері зайнятості та встановлює права, обов'язки і гарантії працевлаштування усіх верств населення і молоді зокрема. Основою нормативно-правового забезпечення, що регулює молодіжний сегмент ринку праці, є Конституція України, де закріплено право кожного громадянина на працю і для забезпечення цього права держава створює відповідні умови (стаття 43), а також визначено право громадян на соціальний захист у випадку безробіття (стаття 46).

Також основи трудового законодавства регулюються Кодексом законів про працю України (КЗпПУ), законами України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про колективні договори і угоди», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про загальну середню освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про вищу освіту», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про оплату праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні трудові спори» тощо; постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення», «Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів закладів вищої освіти та учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів закладів вищої освіти та учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах, в установах та організаціях», «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів», «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням», «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України»,

«Про затвердження Типового положення про молодіжний центр праці» тощо; указами і розпорядженнями Президента України «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» та інших нормативно-правовими документів.

Правову основу молодіжної державної політики в Україні закладає Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні»¹⁴¹, прийнята у 1992 р., яка визначає головні напрями державної молодіжної політики, що регулюють, зокрема, сферу зайнятості, а саме: розвиток і захист інтелектуального потенціалу молоді, поліпшення умов і створення гарантій для здобуття нею освіти, спеціальної професійної підготовки та перепідготовки, забезпечення зайнятості молоді, її правового захисту з урахуванням економічних інтересів, професійних і соціальних можливостей суспільства. Проте ці напрями реалізуються недостатньо ефективно, тому молодь потребує додаткової допомоги задля отримання практичних умінь, навичок і першого досвіду роботи.

Механізми сприяння зайнятості і трудові права молоді закріплені у Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»¹⁴², де визначено загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молодих громадян, основні напрями реалізації державної молодіжної політики в Україні. Закон визначає, що молоді спеціалісти – це випускники саме державних закладів освіти, що виключає з категорії молодих спеціалістів випускників приватних закладів професійної (професійно-технічної) освіти та ЗВО. Таке ж визначення молодого спеціаліста закладено і у КЗпПУ, де право на працю має особа по досягненню 15 років, натомість Закон України «Про зайнятість населення» встановлює працездатний вік осіб від 16 років, а молоді працівники, згідно з цим законом, – «це громадяни України віком до 35 років, випускники закладу професійно-технічної освіти або ЗВО, які в шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувалися самостійно або за направленням закладу освіти чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжують працювати упродовж трьох років за кваліфікацією, яку вони набули під час навчання, у тому числі незалежно від місця першого працевлаштування». Отже, **молоді працівники** – це всі особи до 35 років, за умови, якщо ними були виконані всі норми щодо працевлаштування, тоді як особи, які не виконали норми закону і не були працевлаштовані в шестимісячний строк, до цієї категорії не відносяться.

Таким чином, вищезазначені нормативно-правові акти визначають вік молоді і молодих громадян від 14 до 35 років, а молодими працівниками є особи від 14 до 35 років, проте це не узгоджується зі встановленими нормами осіб працездатного віку у Законі України «Про зайнятість населення», де нижня вікова межа осіб працездатного віку від 16 років, а граничний вік молодого працівника 35 років.

Законодавчо визначено ряд **державних гарантій** щодо працевлаштування, організації зайнятості та професійної підготовки української молоді.

¹⁴¹ Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2859-12>

¹⁴² Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>

Гарантії працевлаштування:

- для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (упродовж шести місяців після закінчення або припинення навчання чи службу) і яка вперше приймається на роботу, встановлюється квота у розмірі п'ять відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб (*Закон України «Про зайнятість населення», стаття 7, 14*). При цьому механізм контролю за виконання норм цього закону є недосконалим. Штрафні санкції встановлені цим законом не за невиконання квоти, а лише за відмову у працевлаштуванні, якщо роботодавець, звернувшись за сприянням для працевлаштування зазначеної категорії громадян до центру зайнятості та надав необгрунтовану відмову у працевлаштуванні направленої до нього особи;

- надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (*Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 7*);

- держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим фахівцям – випускникам державних закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, потреба в яких була визначена державним замовленням (*Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 7*). Проте ці нормативні положення не виконуються повною мірою, про що свідчить частка непрацевлаштованих осіб після закінчення навчання у закладах професійної і вищої освіти;

- передбачена державна підтримка молодих фахівців, які працевлаштовуються на селі. При укладенні трудових договорів на строк не менш трьох років з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, молоді працівники отримують житло на час їхньої роботи та одноразову адресну допомогу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. Якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, то житло йому передається у власність (*Закон «Про зайнятість населення»*). Натомість ця норма не виконувалась, а в 2015 р. зазначена стаття була скасована. Проте варто зазначити, що це мало б позитивний вплив на професійне становлення молоді і на розвиток сільської місцевості, надало б нові можливості для працевлаштування молоді, особливо для тих, хто не має власного житла;

- передбачена роботодавцям щомісяця компенсація упродовж одного року з дня працевлаштування молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, та якій надано статус безробітного, на нове робоче місце, фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений роботодавцю, за

умови якщо особа працевлаштовується за отриманою професією (спеціальністю) строком не менше, ніж на два роки (*Закон України «Про зайнятість населення», стаття 26*). Крім того, молодий фахівець має бути працевлаштований лише на новостворене робоче місце, але роботодавці, переважно, неохоче беруть на нове робоче місце молодь без досвіду роботи. До того ж, право на працевлаштування шляхом компенсації єдиного соціального внеску має тільки квотна категорія молоді, яка вперше наймається на роботу та звернулася до центру зайнятості упродовж шести місяців після закінчення або припинення навчання;

- працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів. У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф (*Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні"*);

- держава гарантує надання роботи за фахом випускникам ЗВО, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, але молодими фахівцями вони вважаються упродовж трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником (*Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням»*).

Крім того, дані гарантії працевлаштування не завжди є ефективними. Переважно гарантовані робочі місця для молоді є неprestижними та мало оплачуваними і не викликають зацікавленості серед молодого покоління.

Умови працевлаштування молоді:

- державна служба зайнятості за зверненням молодих громадян забезпечує їх безоплатною інформацією та консультаціями щодо вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а у разі необхідності проводить їх професійну підготовку і перепідготовку (*Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 7*);

- держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро та інші) для забезпечення працевлаштування молоді, професійного навчання та вдосконалення її професійної майстерності (*Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 7*);

- молоді та молодим сім'ям, які проживають у сільських населених пунктах і працюють у сільськогосподарському виробництві, переробній та обслуговуючих галузях агропромислового комплексу, соціальній сфері села та органах місцевого самоврядування на селі надаються пільгові довгострокові державні кредити на будівництво і придбання жилих будинків і квартир, на оплату вступних пайових внесків при вступі до молодіжних житлових комплексів, житлово-будівельних кооперативів, а також на обзаведення домашнім господарством. При народженні дітей у молодій сім'ї, яка отримала кредит, цій сім'ї передбачена допомога для погашення кредиту за рахунок коштів, що залишаються у розпорядженні підприємств, де працює молоде подружжя (*Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні", стаття 10*). Також ця стаття закону передбачає надання пільгових

довгострокових державних кредитів на будівництво і придбання жилих будинків і квартир для молодих вчених і членів їх родин.

Підтримка підприємницької діяльності молоді:

- держава сприяє створенню молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів для реалізації програми підготовки молоді до підприємницької діяльності, надання інформаційних і консультативних послуг (ЗУ «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 8);

- з метою підтримки і сприяння розвитку підприємницької діяльності молоді розробляється та реалізується система заходів підтримки підприємництва молоді, включаючи довгострокове пільгове кредитування, забезпечення виробничими приміщеннями, страхування комерційного ризику тощо (Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 8);

- органи місцевого самоврядування можуть встановлювати за рахунок коштів, що надходять до місцевого бюджету, пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами та молодіжними громадськими організаціями (Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 8).

Професійна підготовка, перепідготовка:

- в усіх закладах вищої освіти (університетах, інститутах), коледжах, технікумах тощо встановлюється квота прийому сільської молоді, яка є обов'язковою для виконання (Закон України "Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві", стаття 22);

- підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації спеціалістів та робітничих кадрів для виробничої і соціальної сфери села у державних закладах освіти здійснюються за рахунок державного і місцевого бюджетів, а також на підставі договорів між закладами освіти, підприємствами, організаціями (Закон України "Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві", стаття 22);

- молоді громадяни можуть одержувати за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів пільгові довгострокові кредити для здобуття освіти у закладах вищої та фахової передвищої освіти незалежно від форми власності та сфери управління, що діють на території України, за різними формами здобуття освіти (Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 11);

- органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування можуть встановлювати разом із заінтересованими міністерствами, науковими товариствами та творчими спілками, молодіжними фондами спеціальні стипендії для обдарованих студентів закладів вищої освіти і передбачати виділення коштів на їх стажування у провідних вітчизняних наукових установах і за кордоном (Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», стаття 11);

- студенти закладів фахової передвищої та вищої освіти, учні закладів професійної (професійно-технічної) освіти мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в

установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування, у вільний від навчання час на умовах строкового трудового договору до шести місяців з внесенням до трудової книжки певного трудового стажу (*Закон України «Про зайнятість населення», стаття 28*). Проте, проходити стажування можуть лише особи, які здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр» та планують продовжити навчання на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, тоді як на осіб, які здобули освітньо-кваліфікаційний рівень «магістр», та на осіб, які здобули нижчий освітньо-кваліфікаційний рівень, але не продовжують навчання, ця норма не поширюється. Крім того, випускники, які отримали дипломи про освіту, не завжди згодні проходити стажування безоплатно, тим паче, що закон встановлює можливість оплати стажування. Але контроль за дотриманням роботодавцем цих норм нормативно не закріплено, що призводить до зниження кількості молоді, яка проходить стажування.

З метою забезпечення державних гарантій щодо працевлаштування молоді, підтримки молодіжного підприємництва та професійної підготовки молодого покоління спрямовано ряд **стратегічних документів**, що узгоджують і формують реалізації державної політики у сфері зайнятості молоді на національному рівні.

*Стратегією подолання бідності до 2020 року*¹⁴³ та планами заходів з її виконання передбачено: проведення середньострокового прогнозування потреб у робочій силі в розрізі регіонів, видів економічної діяльності та професій; розвиток системи підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями; створення системи транзитних робочих місць з метою набуття молоддю досвіду; стимулювання роботодавців у працевлаштуванні молоді на перше робоче місце, працевлаштування осіб з малолітніми дітьми та осіб з інвалідністю; впровадження практики дистанційної та частково дистанційної зайнятості; впровадження гнучких форм зайнятості для осіб з інвалідністю, осіб, що доглядають за малолітніми дітьми чи хворими, молоді, яка навчається, жителів сільської місцевості тощо; розвиток молодіжного підприємництва, фермерства, сільськогосподарської кооперації та малого і середнього підприємництва на селі; створення на місцевому рівні мережі спеціалізованих консультаційних центрів з питань організації та ведення власної справи; створення загальнодержавного реєстру вакансій з вільним онлайн-доступом та актуалізацією в режимі реального часу.

У *Концепції державної системи професійної орієнтації населення*¹⁴⁴ передбачено формування цілісної системи професійної орієнтації населення та забезпечення належної координації діяльності соціальних інститутів, що покликані її здійснювати. У сфері молодіжної зайнятості передбачено розроблення і впровадження в закладах освіти курсів профорієнтаційного спрямування, створення центрів кар'єри на базі закладів освіти (консультування молоді щодо адаптації до умов ринку праці, формування навичок, затребуваних роботодавцями), залучення роботодавців до системи профорієнтаційної роботи,

¹⁴³ Про схвалення Стратегії подолання бідності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 № 161-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80>

¹⁴⁴ Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>

підвищення кваліфікації педагогічних працівників з питань професійної орієнтації осіб у закладах освіти, популяризації професійної (професійно-технічної) освіти, сприяння розвитку професійних інтересів молоді.

*Концепцією реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року*¹⁴⁵ передбачено здійснення комплексу заходів з напрацювання моделей взаємовигідних відносин закладів освіти і роботодавців, спрямованих на забезпечення практичної підготовки здобувачів освіти до самостійної професійної діяльності та їхньої соціальної адаптації у трудових колективах, нормативно-правове й організаційне забезпечення, проведення апробації, досліджень, доопрацювання моделей та рекомендацій до широкого використання.

Впровадження національних стратегій і програм у сфері зайнятості молоді здійснює ряд міністерств і відомств. Так, Концепцією державної системи професійної орієнтації населення¹⁴⁶ визначено функції управління системою професійної орієнтації різних категорій населення на загальнодержавному рівні: Мінсоцполітики – щодо всіх соціальних груп незайнятого та зайнятого працездатного населення; МОН – щодо дітей дошкільного, шкільного віку та молоді, яка навчається; Мінмолодьспорт – щодо молоді віком від 14 до 35 років; МОЗ – щодо осіб із стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою або вродженими вадами розумового і фізичного розвитку, які призводять до обмеження життєдіяльності; Міноборони, МВС, інші органи, в яких проходять службу військовослужбовці, – щодо допризовників, військовослужбовців і осіб, звільнених з військової служби з правом на пенсію у зв'язку із скороченням штату або проведенням організаційних заходів, учасників бойових дій, інших категорій населення; Мін'юст – щодо засуджених до позбавлення та обмеження волі в установах виконання покарань; Мінветеранів – щодо ветеранів війни, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, постраждалих учасників Революції Гідності, членів сімей ветеранів тощо.

З метою координації діяльності відповідно до положень Концепції державної системи професійної орієнтації населення¹⁴⁷ у 2009 р. створено Раду з питань професійної орієнтації населення¹⁴⁸ як консультативно-дорадчий орган Кабінету Міністрів України, що здійснює координацію роботи у **сфері професійної орієнтації населення**. У 2019 р. склад Ради з питань професійної орієнтації населення оновлено. У червні 2019 р. проведено засідання Ради щодо обговорення питань професійної орієнтації молоді та прийняті відповідні рекомендації.

Також на засіданні Ради з метою налагодження спільної та скоординованої діяльності щодо формування ефективної системи професійної орієнтації молоді між Міністерством освіти і науки України, Міністерством молоді та спорту України, Міністерством соціальної політики України, Державною службою зайнятості

¹⁴⁵ Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 р.: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80>

¹⁴⁶ Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>

¹⁴⁷ Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>

¹⁴⁸ Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення: постанова Кабінету Міністрів України від 21.01.2009 № 28. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/187033503>

(Центральним апаратом) підписано *Меморандум про співробітництво*¹⁴⁹. Меморандумом визначені такі основні напрями співпраці: модернізація форм профорієнтаційної роботи з молоддю, застосування сучасних інформаційно-комунікаційних і дистанційних технологій у профорієнтації; організація спільних профорієнтаційних заходів для молоді; створення умов для підвищення ефективності співпраці між підприємствами, установами, організаціями та закладами освіти щодо проведення профорієнтації молоді. На виконання меморандуму, за підтримки проєкту EDGE Canada за участі усіх зацікавлених сторін проведено три стратегічні сесії, за результатами яких розроблено спільний план заходів на три роки. Підготовлено профорієнтаційні буклети про існуючі можливості для молоді і фахівців, що здійснюють профорієнтаційні заходи. Зазначені буклети будуть щороку оновлюватися і доповнюватися новою інформацією.

Працевлаштування молоді. Міністерство соціальної політики України проводить політику адаптації трудового законодавства до сучасних викликів ринку праці: розроблено проєкт Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо гнучких форм організації праці)». Документ передбачає зміни до КЗпП щодо застосування гнучкого режиму робочого часу, а також визначення поняття дистанційна праця та врегульовується порядок її застосування. Нормативне врегулювання гнучких форм праці є актуальним для молоді, особливо для осіб, які поєднують роботу з навчанням.

З метою забезпечення реалізації права на роботу випускників ЗВО у кожному закладі вищої освіти створено структурний підрозділ сприяння працевлаштуванню його студентів і випускників, які також надають і профорієнтаційні послуги. Діяльність підрозділів закладів вищої освіти щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників здійснюється відповідно до Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників¹⁵⁰.

У **сфері молодіжної політики** на зниження рівня молодіжного безробіття та покращення соціального становища молоді спрямована Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016–2020 роки, одним із очікуваних результатів якої є забезпечення надання підтримки молоді у працевлаштуванні та сприяння створенню для неї нових робочих місць.

Трудова та освітня міграції. Україна є стороною 11 двосторонніх угод про працевлаштування громадян – з урядами Республіки Польща, Литовської Республіки, Республіки Білорусь, Латвійської Республіки, Республіки Вірменія, Соціалістичної Республіки В'єтнам, Республіки Молдова, Португальської Республіки, Азербайджанської Республіки, Іспанією. Триває робота щодо укладення міжнародних договорів із Грузією про працевлаштування, з Італійською Республікою – про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист. Активізовано переговорний процес з укладення двосторонніх

¹⁴⁹ Профорієнтація молоді: більше роботи зі школярами, центри кар'єри у вишах та профтехах, розробка метод матеріалів. МОН, Мінсоц, Мінмолодьспорт та ДСЗ підписали меморандум. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/proforientaciya-molodi-bilshe-roboti-zi-shkolyarami-centri-karyeri-u-vishah-ta-proftehah-rozrobka-metodmaterialiv-mon-minsoc-minmolodsport-ta-dsz-pidpisali-memorandum>

¹⁵⁰ Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників: наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 27.04.2011 № 404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0596-11>

міжнародних договорів у сфері трудової міграції з такими країнами, як Болгарія, Словенія, Фінляндія та Хорватія. У 2018 р. укладено Угоду між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції¹⁵¹, яка може стати дієвим механізмом запобігання нелегальній праці, дасть змогу запровадити систему моніторингу трудової міграції між двома країнами.

На виконання Закону України «Про імміграцію»¹⁵² та відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», Міністерством соціальної політики затверджено перелік спеціальностей та вимоги до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2019 р. Для створення умов для повернення громадян України, які працюють за кордоном, та збереження трудового потенціалу України Міністерством соціальної політики розроблено План заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей¹⁵³.

На посилення захисту трудових мігрантів спрямовано Стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 року¹⁵⁴ та План заходів з її реалізації на 2018–2021 рр.¹⁵⁵. Метою Стратегії є спрямування зусиль держави і суспільства на формування та реалізацію державної міграційної політики, яка б позитивно впливала на консолідацію української нації та безпеку держави, прискорювала соціально-економічний розвиток, сприяла уповільненню темпів депопуляції, стабілізації кількісного й якісного складу населення, задоволенню потреб економіки в робочій силі, відповідала міжнародним стандартам і міжнародним зобов'язанням України.

З метою регулювання трудової міграції Міністерство соціальної політики України здійснює ліцензування діяльності суб'єктів господарювання з посередництва у працевлаштуванні за кордоном та контролем за дотриманням відповідних ліцензійних умов. Ця діяльність регулюється Законом України «Про ліцензування видів господарської діяльності»¹⁵⁶ та Ліцензійними умовами провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном¹⁵⁷. З метою підвищення захисту прав осіб, працевлаштованих за кордоном, Міністерством соціальної політики у 2018 р. внесено зміни до Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном¹⁵⁸. Удосконалено організацію збору даних у сфері

¹⁵¹ Про підписання Угоди між Кабінетом Міністрів України та Урядом Литовської Республіки про працевлаштування та співробітництво у сфері трудової міграції: розпорядження Кабінету Міністрів України від 5.12.2018 № 932-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/932-2018-%D1%80>

¹⁵² Про імміграцію: Закон України від 07.06.2001 № 2491-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2491-14>

¹⁵³ Про затвердження Плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.04.2017 № 257. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/257-2017-%D1%80>

¹⁵⁴ Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80>

¹⁵⁵ Про затвердження плану заходів на 2018-2021 роки щодо реалізації Стратегії державної міграційної політики України до 2025 р.: розпорядження Кабінету Міністрів України та від 29.08.2018 № 602-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/602-2018-%D1%80>

¹⁵⁶ Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України від 02.03.2015 № 222-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19>

¹⁵⁷ Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном: постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 № 1060. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-2015-%D0%BF>

¹⁵⁸ Про внесення змін до Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном: постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2018 № 140. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/140-2018-%D0%BF>

трудової міграції, зокрема форму звітності суб'єктів господарювання, які мають ліцензію Міністерства соціальної політики та надають послуги з посередництва у працевлаштуванні¹⁵⁹.

Для здійснення *контролю за дотриманням законодавства про працю*, зокрема, стосовно молоді, Міністерством соціальної політики України впроваджуються *Заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення*¹⁶⁰, якими передбачається проведення комплексних заходів, спрямованих на детінізацію зайнятості і доходів населення, в тому числі молоді. Розроблено проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці», яким пропонується, зокрема, визначити на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин, встановити принцип презумпції наявності трудових відносин.

Отже, в Україні існує доволі значний спектр законодавчих ініціатив і нормативно-правових актів щодо забезпечення гідної праці молоді, проте ефективність реалізації заходів державної політики у сфері молодіжної зайнятості залишається недостатньо високою та потребує подальшого вдосконалення. Недостатньою є участь у реалізації законодавчих ініціатив соціальних партнерів і обмеженням фінансування реалізації окремих законів і цільових програм на національному та регіональному рівнях. Не завжди є ефективними встановлені на законодавчому рівні певні гарантії для молоді щодо захисту їхніх прав на працю. Наприклад, проблема інтеграції молоді до активного трудового життя, запровадження стажування, проходження практик на виробництві. Більшої ефективності в отриманні практичних навичок і вмінь можна досягти, запроваджуючи стажування з другого курсу або упродовж усього періоду навчання, що дасть змогу молодим фахівцям постійно вдосконалювати та практично засвоювати набуті знання на практиці. Крім того, виявлена відсутність програм працевлаштування студентів у вільний від навчання час, відсутні гарантії захисту молодих працівників від дискримінації за віковою ознакою, а також гарантій виплати заробітної плати молоді під час проходження стажування тощо.

3.3. Реалізація державної політики щодо сприяння зайнятості та побудові кар'єри молоді в Україні

3.3.1. Реалізація державної політики у сфері молодіжної зайнятості

Державне регулювання ринку праці молоді в Україні здійснюють Міністерство соціальної політики України та Державна служба зайнятості України, що займаються розробленням державних і регіональних програм зайнятості. Процес виконання та реалізації цих програм здійснюється через структурні й регіональні підрозділи Мінсоцполітики, регіональні та базові центри зайнятості.

¹⁵⁹ Про затвердження форми звітності № 1-ПА «Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні» та Порядку її подання: наказ Мінсоцполітики від 03.06.2019 № 851. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0717-19>

¹⁶⁰ Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення: розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 649-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/649-2018-%D1%80>

Міністерство соціальної політики України є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин¹⁶¹.

З метою підвищення ефективності надання послуг безробітним особам Міністерство соціальної політики України впроваджує нові механізми надання послуг щодо зайнятості та працевлаштування. Так, відповідно до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу¹⁶², запроваджується *інститут кар'єрного радника*, що дає змогу забезпечити профілювання та соціальний супровід зареєстрованих безробітних, у тому числі молоді, з метою їх подальшого працевлаштування.

Для осучаснення змісту освіти відповідно до вимог роботодавців Міністерством розпочато роботу щодо розробки та затвердження професійних стандартів, які забезпечать приведення змісту підготовки кадрів відповідно до потреб роботодавців і сприятимуть профорієнтуванню до свідомого вибору профілю навчання та майбутньої професії згідно з інтересами та здібностями особистості. Затверджено Порядок¹⁶³ та Методику розроблення та затвердження професійних стандартів¹⁶⁴.

Основним інститутом надання послуг із працевлаштування в Україні є *Державна служба зайнятості України*, яка є централізованою системою державних установ, її діяльність спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України¹⁶⁵. Служба надає послуги у сфері зайнятості населення, трудової міграції і соціального захисту від безробіття, стимулює роботодавців до створення нових робочих місць, залучає безробітних до тимчасової зайнятості (до громадських та інших робіт тимчасового характеру), видає роботодавцям дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, сприяє зайнятості внутрішньо переміщених осіб, які в установленому законом порядку зареєстровані як безробітні.

Через Інтернет-ресурси Державної служби зайнятості України (www.dcz.gov.ua, www.trud.gov.ua) здійснюється інформування населення про діяльність служби зайнятості, зміни в законодавстві у сфері зайнятості та соціального страхування на випадок безробіття, інформації щодо наявних вакансій і розміщених резюме. Окрім Центрального апарату (Державна служба зайнятості України), до Служби входять обласні, районні, міжрайонні, міські, районні у містах центри зайнятості, центри професійно-технічної освіти та Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

Працевлаштування. Для молоді, яка звертається до державної служби зайнятості, здійснюються заходи сприяння зайнятості населення: надання інформаційних, консультаційних і профорієнтаційних послуг, сприяння в працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації підприємницької діяльності,

¹⁶¹ Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF>

¹⁶² Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF>

¹⁶³ Про затвердження Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів: постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2017 № 373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF>

¹⁶⁴ Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів: наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18>

¹⁶⁵ Положення про державну службу зайнятості: наказ Міністерства соціальної політики України 14.06.2019 № 945. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE33704.html

організації професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних, виплати допомоги по безробіттю.

Молоді, яка має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічних) і вищої освіти; яка звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, і яка вперше приймається на роботу) державною службою зайнятості надається допомога у *працевлаштуванні на перше робоче місце*. Так, упродовж 2018 р. на перше робоче місце працевлаштовано 1970 безробітних.

Крім того, при працевлаштуванні молоді на нове робоче місце роботодавцю *компенсуються фактичні витрати в розмірі єдиного внеску* на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу. Упродовж 2018 р. з наданням компенсації роботодавцям працевлаштовано 215 безробітних з числа молоді, яка вперше приймається на роботу та має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Для розвитку та підтримки підприємницької ініціативи серед безробітних державною службою зайнятості здійснюється *одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності*. Упродовж 2018 р. таку допомогу отримали 893 особи з числа молоді у віці до 35 років, у I півріччі 2019 р. – 568 осіб.

З метою максимального наближення професійних навичок громадян, які шукають роботу, до потреб роботодавців, державною службою зайнятості проводиться *професійне навчання*, яке здійснюється у закладах професійної (професійно-технічної) і вищої освіти, на підприємствах, в установах та організаціях. У 2018 р. таке навчання проходили 44,4 тис. осіб віком до 35 років, у I півріччя 2019 р. – 27,3 тис. осіб.

Однією з дієвих форм матеріальної підтримки безробітної молоді є організація *громадських та інших робіт тимчасового характеру*. У 2018 р. до таких робіт залучено 56,3 тис. молодих осіб, у I півріччі 2019 р. – 29,9 тис. осіб.

З початку 2018 р. центри зайнятості здійснюють *профілювання безробітних та соціальний супровід* під час та після працевлаштування за підходом кейс-менеджмент відповідно до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу¹⁶⁶. Упродовж 2018 р. профілюванням охоплено 637 тис. осіб. Станом на кінець року соціальний супровід після працевлаштування здійснювався для майже 2 тис. осіб.

Профорієнтаційна робота. З метою формування у молоді усвідомлених підходів до вибору професії, розвитку професійної кар'єри Державною службою зайнятості надаються профінформаційні та профконсультаційні послуги. Також центрами зайнятості проводиться системна профорієнтаційна робота щодо орієнтації шкільної молоді, учнів і студентів закладів професійної і вищої освіти, запровадження інноваційних форм роботи з населенням, посилення взаємодії соціальних партнерів у сфері профорієнтації населення. Упродовж 2018 р. профорієнтаційні послуги отримали 360,6 тис. безробітних осіб віком до 35 років

¹⁶⁶ Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF>

(95,7% від загальної чисельності безробітних віком до 35 років) та 1 338,1 тис. осіб, що навчаються в закладах освіти різних типів.

У Херсонській, Закарпатській, Львівській, Рівненській областях департаментами освіти укладено угоди з обласними бібліотеками для дітей і юнацтва щодо проведення міжрегіонального інноваційного профорієнтаційного проекту „ПрофіКемп” для учнівської молоді. Проект проводився з метою привернення уваги молоді до перспективного напрямку економічного розвитку держави у сфері туризму та орієнтації на вибір актуальних професій. У червні 2019 р. відбувся фінальний захід проекту у Херсонській області.

Центри зайнятості у рамках угод про співпрацю підтримують розвиток Центрів кар’єри у закладах професійної і вищої освіти для учнівської та студентської молоді, організовують і проводять психодіагностичні консультації, професіографічні екскурсії, дні відкритих дверей закладів освіти, інтерактивні змагально-розважальні заходи (професійні конкурси, майстер-класи, квести), акції „Випускник”, залучають до участі в заходах роботодавців.

Підвищенню якості і доступності послуг державної служби зайнятості також сприяє використання Інтернет-платформи Державної служби зайнятості „Профорієнтація та розвиток кар’єри” щодо діагностики „м’яких навичок” та психодіагностики на Інтернет-ресурсі „Моя професія: консультаційна мережа”. Ці сервіси дають змогу молоді дистанційно зорієнтуватися у виборі професії, продіагностувати наявні навички, затребувані на ринку праці. За інформацією Міністерства соціальної політики, станом на 08.07.2019 р. тестування на Платформі пройшли понад 77,3 тис. осіб.

Державною службою зайнятості запроваджено нові форми та методи роботи: відеореєстрове, онлайн співбесіда безробітних з роботодавцями, відеопрезентації та відеовакансії підприємств, сервіс „Електронна черга”, функціонують особисті кабінети для клієнтів служби зайнятості, запроваджено нову форму підбору кадрів на засадах рекрутингу (станом на 01.06.2019 р. створено 81 відділ рекрутингу), організовано виїзні робочі місця для прийому громадян і надання їм соціальних послуг уповноваженими представниками державної служби зайнятості.

Однією із форм стимулювання молоді до самозайнятості є краудфаундинг – збирання коштів на реалізацію різних нових проектів. Найпопулярніша форма краудфаундингу працює через інтернет-платформу, що має на меті збирання коштів для реалізації певного бізнес-проекту чи стартапу. Наразі Державним центром зайнятості України проводиться робота із пристосування краудфаундингової платформи для створення бізнес-інкубаторів і бізнес-хабів, що сприятимуть відкриттю підприємницької діяльності для молоді¹⁶⁷. У межах краудфаундингової платформи інформаційно-консультаційні центри Державної служби зайнятості можуть надавати молоді консультативну допомогу у започаткуванні власної справи.

Додержання законодавства про працю. Державною службою України з питань праці проводяться інспекційні відвідування підприємств, спрямовані на

¹⁶⁷ Інформаційно-аналітичні матеріали ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

виявлення порушень щодо трудового законодавства¹⁶⁸. Результати інспекційних візитів відображають порушення трудового законодавства не серед усієї молоді, а лише стосовно неповнолітніх. Так, за інформацією Міністерства соціальної політики у 2018 р. *інспекторами праці* Державної служби України з питань праці виявлено 169 порушень законодавства про працю неповнолітніх, з них: 49 дітей у 32 роботодавців працювало без оформлення трудових відносин; 1 дитина працювала у шкідливих умовах праці; 9 неповнолітнім виплачували заробітну плату в «конверті».

Одним із органів виконавчої влади, що реалізує державну політику щодо зайнятості молоді є **Міністерство освіти і науки України**, яке у сфері працевлаштування та професійної підготовки молоді відповідно до положення систематично відстежує та аналізує потреби вітчизняного ринку праці, формує пропозиції і доводить до підпорядкованих закладів освіти державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, сприяє працевлаштуванню випускників закладів вищої і професійної освіти¹⁶⁹.

Професійна підготовка. За інформацією Міністерства освіти і науки України, у системі освіти окрема увага приділяється забезпеченню *відповідності отриманих здобувачами освіти професійних кваліфікацій вимогам ринку праці*, питанням якості та змісту освіти. Для забезпечення якісної підготовки спроможних до працевлаштування на ринку праці робітників, гнучкості і мобільності організації навчально-виробничого процесу та оновлення змісту освіти, з 2017 р. у професійну підготовку кваліфікованих робітничих кадрів упроваджуються елементи дуальної форми навчання¹⁷⁰. У 2017–2018 н.р. 52 ЗП(ПТ)О розпочали впровадження елементів дуальної форми навчання за 54 професіями в 25 регіонах¹⁷¹.

З метою підвищення якості професійної (професійно-технічної) освіти Міністерством затверджено рекомендації щодо розроблення стандартів, перелік робітничих професій для розроблення проектів стандартів та склад робочих груп¹⁷². За участю роботодавців і соціальних партнерів станом на 22.08.2019 р. розроблено на основі компетентнісного підходу та затверджено наказами Міністерства освіти і науки України 170 стандартів професійної (професійно-технічної) освіти. У процесі оновлення матеріально-технічної бази діючих закладів професійної (професійно-технічної) освіти за рахунок коштів державного бюджету станом на 01.01.2019 утворено 100 навчально-практичних центрів за робітничими професіями.

З метою приведення підготовки здобувачів вищої освіти відповідно до сучасних вимог законодавчо врегульовано нову модель підготовки фахівців за освітньо-професійним ступенем «фаховий молодший бакалавр». З 2020 р. у систему освіти вводиться нове поняття – *фахова передвища освіта*, що має на меті вирішити проблеми практичної підготовки фахівців, необхідних сучасному

¹⁶⁸ Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>

¹⁶⁹ Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки України: постанова Кабінету Міністрів України від 16.10.2014 № 630. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF>

¹⁷⁰ Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників: наказ Міністерства освіти і науки України від 23.06.2017 № 916. URL: <http://old.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/7682->

¹⁷¹ Сайт Міністерства освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/dualna-osvita>

¹⁷² Про розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти на основі компетентнісного підходу: наказ Міністерства освіти і науки України від 30.06.2017 № 946. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0320729-18>

ринку праці, та дефіциту молодих кваліфікованих фахівців середньої ланки на ринку праці України¹⁷³.

Професійна орієнтація. Міністерством освіти і науки у рамках реалізації Програми Державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації населення на 2017–2020 рр. запроваджується профорієнтаційне супроводження учнів закладів загальної середньої освіти, починаючи з 8-го класу, а також ознайомлення їхніх батьків та інших здобувачів освіти з провідними галузями економіки регіону та країни в цілому, успішними підприємствами і підприємцями.

Одним із базових завдань Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 р.¹⁷⁴ є популяризація професійної освіти серед дітей, молоді, дорослих, планування професійного розвитку та кар'єри. На виконання цього завдання у окремих закладах професійної (професійно-технічної) освіти планується створення мережі *центрів професійної досконалості і кваліфікаційних центрів*, основними функціями яких є оцінювання і визнання результатів навчання, присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій.

У той же час профорієнтаційна робота в закладах освіти регламентується Положенням про професійну орієнтацію молоді, яка навчається, затвердженим у 1995 р. спільним наказом Міносвіти, Мінпраці та Мінмолодьспорту¹⁷⁵. Положення передбачає введення у штатний розклад закладів освіти практичних психологів-профконсультантів або методистів з профорієнтації, проте названі посади у чинному Класифікаторі професій відсутні. Сьогодні ці обов'язки покладено лише на практичних психологів закладів освіти, а підготовка фахівців з професійної орієнтації та кар'єрного консультування у закладах освіти не здійснюється¹⁷⁶.

Працевлаштування. З метою підвищення рівня працевлаштування випускників у кожному закладі вищої освіти працюють *відділи з працевлаштування студентів*¹⁷⁷, діяльність яких спрямована на створення умов для ефективної реалізації прав студентів і випускників на працю, забезпечення випускників першим робочим місцем, підвищення конкурентоспроможності майбутніх випускників, можливості навчатися та проходити виробничу практику за кордоном. Такі відділи діють, наприклад, в Інституті міжнародних відносин Київського національного університету ім. Т. Г. Шевченка (Центр кар'єри і працевлаштування), у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля (Стартап-школа «Sikorsky Challenge», Луганська обл.), у Національному університеті водного господарства та природокористування і Національному університеті «Острозька академія» (Інформаційно-консультаційні центри служби зайнятості, Рівненська обл.), на базі Сумського державного університету (Центр кар'єри). Відділи/центри з працевлаштування студентів

¹⁷³ Про фахову передвищу освіту: Закон України від 6.06.2019 № 2745-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19>

¹⁷⁴ Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80>

¹⁷⁵ Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається: наказом Міносвіти, Мінпраці та Мінмолодьспорту від 02.06.1995 № 159/130/1526. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95>

¹⁷⁶ Інформаційно-аналітичні матеріали Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

¹⁷⁷ Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 1726. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1726-2010-%D1%80>

співпрацюють із місцевими органами виконавчої влади, службою зайнятості, підприємствами, установами й організаціями, проводять різні заходи (презентації, круглі столи, дні кар'єри, ярмарки вакансій тощо).

Задля здійснення *інноваційного розвитку та підтримки інноваційних проєктів* в Україні розпочали функціонування такі установи:

- «Фонд розвитку інновацій» (Ukrainian National Startup Fund (UNSF) – державний інвестиційний фонд, який виділятиме гранти для українських стартапів на ранніх стадіях, і який має фінансувати виключно українські стартапи, навіть ті, які працюють за кордоном. Фонд належить до сфери управління *Міністерства фінансів України*. Фонд офіційно розпочав свою роботу 11 липня 2019 р.;

- «Державна інноваційна фінансово-кредитна установа» (ДФКУ), яка організовує конкурсний відбір інноваційних та інвестиційних проєктів і програм через спеціально створений портал та надає можливість потенційним власникам Start-Up-проєктів розміщувати запити щодо фінансування (кредитування бізнесу, який вже існує/працює). Установа належить до сфери управління *Міністерства економічного розвитку і торгівлі України*;

- «Фонд державного стимулювання створення і використання винаходів, корисних моделей та промислових зразків», який започаткував експериментальний проєкт – конкурс підтримки винаходів. Фонд належить до сфери управління *Міністерства економічного розвитку і торгівлі України*;

- «Центр підтримки технологій та інновацій» (Technology and Innovation Support Center TISC), який створений на базі Національного офісу інтелектуальної власності (НОІВ) та є спільним проєктом, що реалізується на основі співробітництва між *Міністерства економічного розвитку і торгівлі України* та Всесвітньої організації інтелектуальної власності. У Центрах підтримки технологій та інновацій консультують і надають доступ до патентної інформації винахідникам та інноваторам.

Починаючи з 2016 року Міністерством освіти і науки України щорічно проводиться Всеукраїнський фестиваль інновацій з метою популяризації розробок молодих українських вчених та іноваторів, а також залучення інвесторів для розвитку перспективних стартап-проєктів. До участі у фестивалі в середньому надходить близько 200 заявок. Фінансування здійснюється за рахунок коштів партнерів. Крім того, на вирішення питань, які існують у сфері інновацій зокрема, в частині розвитку стартапів, Міністерством освіти і науки затверджено Стратегію розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року, де визначено напрями в частині створення сприятливих умов щодо доведення новацій до комерційного використання, зокрема, через розвиток стартапів.

Міністерство молоді та спорту України запроваджується система моніторингу соціально-економічного становища молоді та ефективної реалізації державної молодіжної політики. З цією метою розроблено *Національні показники становища молоді*, що ґрунтуються на теоретико-методологічних засадах оцінки молодіжної політики країн Європейського Союзу. Вони представлені набором статистичних і соціологічних даних, що характеризують становище молоді в Україні за певними сферами життя. Показники включають індикатори зайнятості і працевлаштування молоді, що дає змогу визначати динаміку змін щодо рівня

молодіжної зайнятості, безробіття, неформальної зайнятості, підприємницької діяльності молоді та ефективності профорієнтаційних заходів.

Спільно з Центром «Розвиток КСВ» та Фондом ООН у галузі народонаселення у 2018 р. розроблено проєкт *Національного плану дій щодо зайнятості молоді – 2025*¹⁷⁸, метою якого є створення можливостей для забезпечення умов самореалізації молоді через побудову успішної кар'єри. Документ орієнтований на трьох основних етапах розвитку кар'єри молоді: навчання у школі, навчання в закладах вищої та професійної (професійно-технічної) освіти й перехід від навчання до роботи, ринок праці. Проєкт цього документу пройшов обговорення і наразі проводяться консультації з експертами щодо його подальшого впровадження.

Спільно з національним і міжнародними партнерами впроваджується ряд проєктів, спрямованих на забезпечення працевлаштування та побудову кар'єри: «Пакт заради молоді – 2020», «Карта професій», «Skills lab»: успішна кар'єра та власна справа тощо (детальна інформація про проєкти у Розділі 4). Проводяться щорічні форуми зайнятості для обміну досвідом і кращими практиками щодо зайнятості молоді (у 2018 р. – Всеукраїнський молодіжний форум «Створюй колір свого майбутнього», що проведено у м. Вінниця).

Спільно з Українською академією лідерства, Секретаріатом Кабінету Міністрів України, проєктом USAID «Підтримка організацій-лідерів у протидії корупції в Україні «ВзаємоДія» (SACCI) та Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ) в Україні впроваджується програма особистісного і професійного розвитку молоді «Державотворець», спрямована на підвищення рівня обізнаності молоді щодо діяльності державного, приватного і громадського секторів, розвиток лідерських якостей та ознайомлення з основами і важливістю державотворення. У 2018–2019 рр. участь у програмі взяли 200 молодих людей з різних регіонів країни. Наразі програма впроваджується на регіональному рівні за участі близько 300 молодих людей.

З метою підвищення кваліфікації молодіжних лідерів і фахівців молодіжної сфери задля ефективної розробки і реалізації обґрунтованої молодіжної політики на локальному та регіональному рівнях; налагодження ефективного діалогу між держструктурами та громадським сектором і надання інформації про кращі світові практики реалізується програма «Молодіжний працівник» (спільно з ПРООН та ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики»). З початку реалізації програми навчання пройшли близько 2700 молодих людей. Підготовлено тренерів. Започатковано комплексну програму «Молодіжний працівник в об'єднаних територіальних громадах» (спільно з програмою міжнародної технічної допомоги «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE).

Здійснюється робота із забезпечення діяльності молодіжних центрів. У 2017 р. затверджено Типове положення про молодіжний центр та експертну раду при молодіжному центрі¹⁷⁹, Національний знак якості та критерії якості для

¹⁷⁸ Національний план дій щодо зайнятості молоді – 2025. URL: <http://careerhub.in.ua/wp-content/uploads/2018/11/NAP-2025.pdf>

¹⁷⁹ Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі: постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.2017 № 1014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1014-2017-%D0%BF>

молодіжних центрів¹⁸⁰, Примірні штатні нормативи та умови оплати праці їхніх працівників¹⁸¹. Одним із напрямів діяльності молодіжних центрів є сприяння працевлаштуванню та зайнятості молоді у вільний час, розвиток молодіжного підприємництва¹⁸². На початок 2019 р. діяло близько 700 молодіжних центрів і молодіжних просторів різної форми власності. У 2019 р. започатковано серію всеукраїнських тренінгів «Ефективний менеджмент молодіжних центрів». Проведено п'ять тренінгів за участю близько 150 молодих людей. Здійснено два навчальні візити на теми розвитку молодіжних центрів (Мальта та Естонія).

З метою організаційно-методичного забезпечення сприяння створенню та розвитку молодіжних центрів в Україні, здійснення організаційно-правового, методичного та інформаційного забезпечення їх діяльності у 2019 р. утворено державну установу «Всеукраїнський молодіжний центр»¹⁸³. Урегульовано законодавчі питання щодо примірних штатних нормативів чисельності працівників молодіжних центрів та умов оплати їх праці.

З метою залучення молоді до волонтерської діяльності та сприяння суспільно-значущій діяльності проводяться Всеукраїнські молодіжні табори «Будуємо Україну разом», що реалізується благодійним фондом «Львівська освітня фундація» у співпраці з структурними підрозділами з питань молоді та спорту і «Будуємо Україну разом» – це культурно-освітній волонтерський проєкт для людей, які прагнуть розбудувати Україну не лише словами та ідеями, а й безпосередньо своїми руками. Волонтери збираються в певному місті України і разом з професійними будівельниками допомагають робити ремонт для пільгових категорій сімей: малозабезпечених сімей, сімей учасників АТО/ОСА, внутрішньо переміщених осіб, а також облаштовують громадські простори і молодіжні центри з метою надання можливостей для розвитку та отримання знань молодими людьми. Програма табору передбачає також культурно-освітню програму, яка включає навчальну програму «БУPLAB», що проводиться для найактивніших волонтерів у форматі 10-денного тренінгу та охоплює сфери громадського сектору і бізнесу, а також проведення різноманітних лекцій, тренінгів, квестів, екскурсій тощо.

Спільно з Міністерством освіти і науки України, громадською організацією «Глобал Офіс» та Швейцарською агенцією розвитку та співробітництва (SDC) втілюється ініціатива щодо здійснення національних обмінів студентами між різними регіонами України «GOxChange». Національні обміни передбачають надання студентам можливості обміняти досвідом, набути і засвоїти нові знання і навички, посилення міжрегіональної взаємодії і сприяють формуванню ціннісного фундаменту української молоді й підвищенню рівня громадської активності, соціальної інтеграції та мобільності студентів із різних регіонів України¹⁸⁴. У 2019 р. обміни молоддю відбулися у трьох містах (Харків,

¹⁸⁰ Про затвердження Національного знаку якості та критеріїв якості для молодіжних центрів: наказ Міністерства молоді та спорту України від 03.08.2017 № 3284. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1061-17>

¹⁸¹ Про затвердження Примірних штатних нормативів чисельності працівників молодіжних центрів: наказ Міністерства молоді та спорту України від 02.04.2019 № 1648. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1648728-19>

¹⁸² Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.2017 № 1014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1014-2017-%D0%BF>

¹⁸³ Про утворення державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр» та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова КМ України від 20.03.2019 № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2019-%D0%BF>

¹⁸⁴ Про затвердження Порядку здійснення національних обмінів студентами між різними регіонами України «GOxChange»: наказ Міністерства молоді та спорту України і Міністерства освіти і науки України від 04.07.2019 № 3404/930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0823-19/sp:wide>

Запоріжжя, Маріуполь) та заплановані ще в двох (Херсон, Івано-Франківськ) за участі близько 200 молодих людей з різних регіонів України.

Державна міграційна служба України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністерство внутрішніх справ України, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів. Проте, згідно із Положенням про міграційну службу до основних завдань органів міграційної служби питання трудової міграції взагалі не відноситься.

Одним із регулюючих органів міжнародної трудової міграції є **Міністерство закордонних справ України**, яке забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері зовнішніх зносин, проте не здійснює контроль за легальним і нелегальним працевлаштуванням громадян України. Відсутність контролю за переміщенням трудових мігрантів і молоді, яка виїжджає за кордон на навчання, унеможливорює виявлення реальних обсягів трудової та освітньої міграції населення України, в тому числі молоді.

Отже, на національному рівні центральні органи виконавчої влади України здійснюють діяльність з реалізації державної політики щодо зайнятості молоді шляхом надання інформаційних, консультаційних і профорієнтаційних послуг, сприяння в працевлаштуванні молодих громадян, у тому числі шляхом організації підприємницької діяльності, організації професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітної молоді. Особлива увага приділяється відповідності отриманих в закладах освіти знань і навичок потребам ринку праці, питанням якості та змісту освіти, зокрема, через розробку та впровадження стандартів освіти, заснованих на компетентнісному підході. Гострота проблеми трудової міграції молоді знайшла своє відображення в державному регулюванні посередництва у працевлаштуванні за кордоном та контролі за дотриманням суб'єктами господарювання відповідних ліцензійних умов. До кращих практик належать інноваційні програми молодіжного сектору, які передбачають широке залучення самої молоді, використання сучасних інструментів публічної політики. Але при цьому необхідно зазначити недостатній рівень міжсекторальної взаємодії різних міністерств і відомств, наявні проблеми з фінансуванням заходів молодіжних програм, нерозв'язаність основних питань економічного розвитку поза сектором зайнятості населення.

3.3.2. Реалізація політики у сфері молодіжної зайнятості на регіональному рівні

Профорієнтаційна робота, заходи з розвитку молодіжного підприємництва, самозайнятості та ефективного просування молоді у підприємницькому середовищі, а також формування і реалізації механізму підвищення рівня зайнятості молоді є складовими впровадження соціальної та молодіжної політики у регіонах.

У **Вінницькій** області на цьому напрямі зосереджена окрема увага в *Обласній цільовій соціальній програмі «Молодь Вінниччини»* на 2016–2020 роки, у рамках якої проведено: семінар-тренінг «Формування практичних умінь і навичок

реалізації професійних прагнень студентської молоді»; серія тренінгів «Фабрика широкого сервісу» тощо. Також важливою складовою системи профорієнтації та працевлаштування молоді в області є *Вінницький обласний молодіжний центр «Квадрат»*, який є майданчиком для саморозвитку молоді.

У **Донецькій** області систематично проводяться засідання регіональної *Ради з питань професійної орієнтації населення*, на яких визначаються пріоритетні напрями комплексної профорієнтаційної роботи з населенням. У рамках проєкту «Гідна країна для гідних людей» започаткована робота молодіжних центрів. У 2018 р. міськими і районними центрами зайнятості налагоджена взаємодія з 40 молодіжними центрами і проведено майже 200 профорієнтаційних і профконсультаційних заходів у молодіжних центрах.

У **Закарпатській** області діє «Програма підвищення конкурентоспроможності Закарпатської області на 2019–2020 роки», планом заходів якої передбачено організацію конкурсу бізнес-планів для підприємців-початківців (стартапи) з подальшим наданням безповоротної фінансової підтримки. При Департаменті економічного розвитку і торгівлі Закарпатської облдержадміністрації діє *Центр підтримки підприємництва*, який консулює щодо створення та розвитку бізнесу, ведення власної справи, пошуку фінансових ресурсів (грантів, кредитування), систематично організовує навчання. Центром для студентів 3-го курсу факультету історії та міжнародних відносин УжНУ проведено ознайомчий семінар про грантові програми, можливості державної підтримки для молодих підприємців.

У **Запорізькій** області одним із найбільших провайдерів неформальної освіти для молоді є *обласний центр молоді та обласний центр патріотичного виховання молоді*. У рамках *Комплексної програми розвитку малого та середнього підприємництва* у Запорізькому національному технічному університеті на базі кафедри менеджменту Економіко-гуманітарного інституту відкрито бізнес-інкубатор.

Івано-Франківською обласною цільовою соціальною програмою «*Молодь Прикарпаття*» передбачено проведення заходів щодо сприяння зайнятості і розвитку підприємницької діяльності серед молоді. Спільно з громадськими організаціями проведено «Другий науковий пікнік в Богородчанському районі», інформаційно-профорієнтаційний захід «*Franek shop*», філологічний фестиваль «Юнь» та семінари для молоді.

У **Кіровоградській** області в рамках реалізації *Обласної цільової соціальної програми «Молодь Кіровоградщини»* на 2016–2020 роки, з метою профорієнтації молоді у 2018 р. проведено вісім заходів: регіональний конкурс фахової майстерності серед учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти з професії «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва»; зліт молодих парламентарів області; обласний літературний конкурс ім. В. Гончаренка та видання збірки творів переможців; фестиваль професій «*Профfest-2018*»; обласний етап XXIV Всеукраїнського фестивалю дружин юних пожежних; профорієнтаційна акція «Спробуй професію»; обласний конкурс «Молодь Кіровоградщини готова долати надзвичайні ситуації». Відповідно до *Міської програми «Молодь»* на 2018–2020 роки передбачені кошти на проведення громадських робіт для учнівської і студентської молоді у вільний від навчання час

з благоустрою території міста у 2019 р. Усього влітку 2019 р. на громадських роботах відпрацювало 129 юнаків та дівчат.

У **Львівській** області започатковано проєкт «Реалізуй себе у владі», який передбачає залучення молоді до стажування в структурних підрозділах і зарахування кращих осіб, які пройшли навчання, до кадрового резерву облдержадміністрації.

У **Луганській** області з метою створення умов для забезпечення первинної і вторинної зайнятості та самозайнятості молоді діють *Регіональна цільова програма «Молодь Луганщини» на 2016–2020 роки*, аналогічні міські та районні програми. У рамках зазначених програм реалізується низка заходів, організаторами яких є Управління молоді та спорту облдержадміністрації, обласні центри підтримки молодіжних ініціатив, обласний, міські та районні центри зайнятості, Департамент освіти і науки, заклади освіти. У рамках виконання *Регіональної цільової програми розвитку та підтримки малого і середнього підприємництва на 2018–2020 роки* Луганської області заплановано створення бізнес-інкубатора, що дасть змогу надавати суб'єктам малого і середнього підприємництва, які розпочинають свою діяльність, практичну та адміністративну підтримку. Молодіжні центри регіону проводять різноманітні заходи, поширюють на сайтах дані щодо наявних вакансій, проводять семінари для випускників закладів вищої освіти, а також семінари-тренінги з правил укладання резюме та особливостей проходження співбесід для молоді. У рамках укладеного Меморандуму між Державною службою зайнятості та ГО «Всеукраїнська молодіжна громадська організація «Українська студентська спілка» реалізується соціальний проєкт «Lingva Skills», що дає можливість безробітній молоді безкоштовно вивчати англійську мову.

У **Миколаївській** та **Тернопільській** областях з метою підвищення престижності робітничої професії, розвитку життєвих компетенцій учнів, сприяння розвитку державно-приватного партнерства за підтримки облдержадміністрацій у 2019 р. проведено два етапи *всеукраїнських конкурсів фахової майстерності «Освіта. Професія. Кар'єра»*. Учні 11-х класів закладів загальної середньої освіти та учні закладів професійної (професійно-технічної) освіти мали змогу отримати відповіді на запитання щодо перспектив майбутнього працевлаштування та відкриття власної справи.

Одним із пріоритетів *Комплексної програми розвитку малого та середнього підприємництва у Полтавській області на 2017–2020 рр.* передбачено для молоді активну роботу бізнес-інкубаторів і бізнес-центрів, створених при ЗВО області. Програма також відкриває можливості для підприємців-початківців отримувати часткову компенсацію кредитів, залучених на реалізацію бізнес-проєктів за умови створення нових робочих місць. КУ «Обласний молодіжний центр» Полтавської обласної ради проводиться ряд заходів: проєкт «Школа сучасної журналістики: інтернет-видання», курси з працевлаштування «Як отримати роботу?», виступи професійних спікерів тощо.

У **Рівненській** області діє громадська організація «Молодіжний центр праці та соціальних інвестицій «МІКС», яким у 2018 р. працевлаштовано 586 молодих людей, надано 454 консультаційних, інформаційних і навчальних послуг, організовано 16 молодіжних трудових загонів за участі 305 молодих людей.

У **Тернопільській** області з метою популяризації робітничих професій, профорієнтаційної роботи з учнями ЗЗСО і ЗП(ПТ)О проводяться Дні відкритих дверей, конкурси фахової майстерності.

Державною організацією *«Регіональний фонд підтримки підприємництва по Чернігівській області»* спільно з представниками місцевих органів виконавчої влади, ЗВО області та інститутами громадянського суспільства проведено спільні практичні семінари з питань підприємницької діяльності для молоді та виїзна *«Молодіжна школа бізнесу»*. У травні 2019 р. Департаментом економічного розвитку обласної державної адміністрації та Регіональним фондом підтримки підприємництва проведено *«Молодіжну школу бізнесу»* (м. Чернігів). КУ *«Чернігівський обласний молодіжний центр»* Чернігівської обласної ради проводилися тренінгові заняття *«Від ідеї до стартапу»*, лекції-бесіди з теми *«Лайфхаки вибору професії»* тощо.

У **Чернівецькій** області функціонує *Комплексна програма молодіжної політики у Чернівецькій області на 2016–2020 роки*, у рамках якої передбачені заходи для набуття молодими людьми знань, навичок та інших компетентностей поза системою освіти.

Департаментом економічного розвитку, промисловості та інфраструктури **Хмельницької** облдержадміністрації спільно з Управлінням молоді та спорту проводяться конкурси фахової майстерності серед працівників підприємств області на кращого робітника на базах ЗП(ПТ)О, організуються екскурсії учнів для ознайомлення з виробництвом.

У **Херсонській** області реалізується обласна програма *«Розвиток людського капіталу Херсонської області»* на 2017–2023 рр., відповідно до якої здійснюється фінансування професійної підготовки за рахунок обласного і місцевих бюджетів. У 2018 р. учасниками програми стали 60 осіб, з якими укладено договори на здобуття освіти за певними спеціальностями. Заходи щодо сприяння самозайнятості молоді і молодіжному підприємництву передбачені *Стратегією розвитку малого і середнього підприємництва Херсонської області* на період до 2020 р., на виконання якої серед молоді поширювалася інформація про сучасні та успішні бізнес-практики.

Департаментом молоді та спорту **Київської** міської державної адміністрації у 2018 р. підтримано освітні ініціативи шкіл і університетів (молодіжний форум *«Leadership in business, проєкт «Business camp»*), власними силами організовано просвітницькі та освітні проєкти: інформаційну акцію *«Освіта. Робота. Підприємництво»*, форум *«ProProfesii»*, інформаційно-просвітницьку акцію *«Місто професій»*, молодіжний фестиваль *«Переможенька»* тощо. Проведено Форум молодіжних соціальних проєктів *«STARTUP DAY»* і конкурс бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді м. Києва. Надається інформація про наявні вакансії на ринку праці через соціальні мережі Фейсбук, Телеграм, Інстаграм та на сайтах Департаменту молоді та спорту Київської міськдержадміністрації та Київського молодіжного центру.

Системна робота щодо профорієнтації і працевлаштування безробітної молоді та молоді, яка навчається, впроваджується регіональними (обласними, Київським міським центром зайнятості) та базовими центрами зайнятості (міськими, районними і міськрайонними) *закладами Державної служби*

зайнятості. Так, у 2018 р. молоді безробітні брали участь у семінарах з техніки пошуку роботи, з підприємницької діяльності, ефективного ведення сільського господарства, організації зеленого туризму тощо.

Вінницький обласний центр зайнятості співпрацює з обласним центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді щодо соціальної адаптації дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. У 2018 р. профорієнтаційною роботою охоплено 106 учнів з числа дітей-сиріт, яким надано 82 профінформаційні та 24 профконсультаційні послуги.

Донецькою обласною службою зайнятості розроблено і впроваджено програму на системі Android «Центр професійної орієнтації», яка містить актуальну інформацію щодо професійного вибору і планування професійного шляху. Додаток розміщено на Google Play та Інтернет-порталі Державної служби зайнятості України «Платформа профорієнтації та розвитку кар'єри».

Центрами зайнятості **Закарпатської** області у 2018 р. запроваджено нову профорієнтаційну платформу для молоді «Моя професія: консультаційна мережа», що допомагає виявити схильності та здібності до різних видів діяльності.

Миколаївською службою зайнятості створено інформаційно-сервісний центр підтримки підприємців «Консалтинг», де можна безкоштовно отримати кваліфіковані консультації. Службою зайнятості Миколаївської області запроваджено проєкт «PROFI-СТАРТ», що передбачає створення банку резюме молодих фахівців, випускників ЗВО і безробітної молоді, яка перебуває на обліку в центрах зайнятості.

Для підтримки молоді, яка планує започаткувати власну справу, на базі **Одеського** міського центру зайнятості працює Центр розвитку підприємництва, де надаються професійні консультації щодо бізнес-планування, законодавства, податкового ліцензування тощо.

Регіональні центри зайнятості проводять **профорієнтаційну роботу з учнівською молоддю**, співпрацюють з різними соціальними інститутами, що покликані здійснювати роботу щодо соціальної, психологічної і професійної адаптації молоді до ринку праці. Зокрема, на підставі угод про співпрацю з департаментами / управліннями освіти і науки та закладами освіти здійснюється профорієнтаційна і профінформаційна робота з учнями ЗЗВСО і ЗП(ПТ)О, працівниками закладів освіти, батьками. У 2018 р. центрами зайнятості для учнівської молоді проведено профінформаційні заходи, профорієнтаційні уроки, професіографічні екскурсії для знайомства з підприємствами, роботодавцями регіону, «ярмарки професій», «ярмарки кар'єри» тощо. Регіональними центрами зайнятості також проводяться *презентації* закладів освіти, професій, закладів освіти державної служби зайнятості. Організуються «дні відкритих дверей» у закладах освіти, центрах зайнятості, на виробництвах (Івано-Франківська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Сумська, Хмельницька області). Крім того, проводяться зустрічі з успішними підприємцями, конкурси професійної майстерності, випускаються інформаційні матеріали, відеоролики.

Працівники центрів зайнятості також проводять методичні семінари та зустрічі з працівниками закладів освіти та профінформаційні семінари для батьків учнів випускних класів ЗЗСО.

Закарпатською службою зайнятості з першого вересня поточного року розпочато акцію «Випускник», де надається інформація про спільну профорієнтаційну роботу з учнівською молоддю.

У **Івано-Франківській** області у 2018–2019 н.р. з метою популяризації професій серед молоді проведено: виставку-конкурс технічної творчості учнів ЗП(ПТ)О і студентів ЗВО; ярмарок професій «Професійний орієнтир»; конкурс фахової майстерності серед учнів ЗП(ПТ)О. Фахівцями служби зайнятості області спільно з представниками військових комісаріатів проведено 183 семінари з орієнтації на службу в Збройних Силах України.

Служба зайнятості **Луганської** області в роботі з учнівською молоддю використовує сучасні інформаційно-комунікативні технології, зокрема сервіс «Професійний Путівник», який містить інформацію про існуючі професії, вимоги до професії, перспективи працевлаштування за вибраним напрямом. У 2018 р. у ЗП(ПТ)О Луганської області започатковано діяльність *шкіл бізнесу та економічних гуртків* для учнів і незайнятого населення, де проводяться лекції з фінансової грамотності, практичні тренінги із започаткування та ведення бізнесу із залученням суб'єктів малого і середнього підприємництва.

У рамках проекту «Всеукраїнський кадровий резерв служби зайнятості» **Донецькою** обласною службою зайнятості створена база самопрезентацій студентської молоді у вигляді відеорефератів для випускників закладів освіти (понад 200 відеорефератів). У 2018 р. проведено понад 150 заходів для студентської молоді (ЗП(ПТ)О, ЗВО), до яких залучено понад 4,2 тис. осіб. З метою свідомого вибору професії, стратегії побудови власної кар'єри і формування бізнес мислення Донецькою обласною службою зайнятості організовано та створено Комунікаційний майданчик між 502 ЗЗСО області та центрами зайнятості.

У Новомиргородському районі **Кіровоградської** області реалізовується профорієнтаційний проект «Успішний лідер – міцне майбутнє» (2018–2023 рр.), спрямований на ознайомлення учнів 9–11 класів ЗЗСО із професіями.

У **Луганській** області на базі Лисичанського міського центру зайнятості створено Клуб молоді «Профі», учасниками якого є випускники ЗП(ПТ)О і ЗВО, та Клуб «Школа бізнесу. Школа юніорів» для учнівської молоді.

У 2018 р. **Миколаївським** обласним центром зайнятості спільно з молодіжними організаціями організовано Молодіжний фестиваль «Вір в себе!». Осередком профорієнтаційної роботи в м. Миколаєві є Молодіжний центр «Моє майбуття», де діє «Клуб професіоналів», до участі в якому запрошуються представники професій – експерти, які знайомлять школярів з особливостями своєї професійної діяльності.

За ініціативи **Одеської** обласної служби зайнятості центрами зайнятості у 2018 р. проведені загальнообласні профорієнтаційні заходи: тиждень профорієнтації «Служба зайнятості – молоді України», «Тиждень знань», «Місто професій», день профорієнтації «Профорієнтаційний майстер-клас «Місто майстрів». З метою ознайомлення про потребу ринку праці в закладах освіти Одеської області облаштовані у доступних для учнів місцях інформаційні куточки, розміщується профорієнтаційна інформація на сайтах ЗЗСО.

Обласною службою зайнятості **Рівненської** області у 2018 р. проведено 19 мобільних профорієнтаційних акцій обласної служби зайнятості «Мандрівка у

крану професій» у семи дитячих оздоровчих закладах, де взяли участь 1,7 тис. учнів ЗЗСО. У 2018 р. розпочато інноваційний профорієнтаційний проєкт «Знай і люби свій край», пов'язаний з туризмом.

З метою забезпечення ефективної профорієнтаційної роботи зі шкільною молоддю, зокрема учнями 8–9 класів та їх батьками, **Чернівецькою** обласною службою зайнятості з вересня 2018–2019 н.р. реалізується профорієнтаційний проєкт «Обираємо професію разом».

У рамках реалізації Програми професійної орієнтації молоді на актуальні на ринку праці професії та спеціальності в **Чернігівській** області запроваджено обласний профорієнтаційний проєкт для учнівської молоді «Обери професію – обери майбутнє». Проведено комплекс профорієнтаційних заходів для школярів.

У ЗП(ПТ)О м. Чернігова та **Чернігівської** області проведено профорієнтаційну виставку-форум «Я – Profi», де 1200 учнів ознайомились з можливостями іншого подальшого навчання в ЗП(ПТ)О області.

У 2018 р. **Хмельницькою** обласною службою зайнятості реалізований профорієнтаційний проєкт для безробітної молоді, учнів ЗП(ПТ)О і ЗЗСО, студентів ЗВО під назвою «Від мрії до дії!». У рамках проєкту проведено 1411 заходів за участю більш ніж 32 тис. осіб. Хмельницькою обласною службою зайнятості реалізовано профорієнтаційний проєкт «Старт у професійне майбутнє», учасниками якого була безробітна молодь, яка не має професії або потребує її зміни, та учні ЗЗСО та ЗП(ПТ)О.

Спільно з Департаментом освіти, науки та молоді **Херсонської** облдержадміністрації Херсонською обласною бібліотекою для дітей ім. Дніпрової Чайки впроваджено профорієнтаційний проєкт для учнівської молоді «ПрофКемп», орієнтований на привернення уваги молоді до туризму як одного із важливих чинників економічного розвитку регіону. Херсонським обласним центром зайнятості спільно з ТОВ «Спортивний сімейний розвиваючий комплекс JUMP PARK» за підтримки Департаменту освіти, науки і молоді впроваджено проєкт з профорієнтації учнівської молоді «ПрофіJUMP». У жовтні 2018 р. для незайнятого населення, безробітних, в тому числі для молоді, стартував соціально-направлений проєкт «Сучасна Херсонщина потребує Профі! Будуй майбутнє з Державною службою зайнятості!».

Таким чином, існує доволі різноманітний досвід діяльності в регіонах України органів державної влади, місцевого самоврядування щодо сприяння молоді у побудові власної кар'єри, інтеграції й адаптації на ринку праці. До співпраці залучаються також бізнес та громадській сектор, активно запроваджуються інформаційно-комунікаційні технології. Роботу обласних державних адміністрацій щодо профорієнтаційної роботи з молоддю можна простежити за кількісними показниками щодо проведення різнопланових і різноформатних заходів. У той же час звітність не передбачає оцінки результативності таких заходів. На практиці багато молодих громадян залишаються поза сферою впливу регіональних і місцевих цільових програм у сфері молодіжної політики і сфері зайнятості. Вагомою проблемою на регіональному рівні залишається відсутність достовірної інформації про кількість населення, зокрема молоді, їхній рівень зайнятості та безробіття, інтенсивність міграційних потоків, що не дає змогу об'єктивно оцінити регіональний ринок

праці, спрогнозувати його перспективи, відповідно, розробити управлінські рішення та визначити необхідне для їх реалізації фінансування.

3.3.3. Міжнародні проєкти у сфері зайнятості та профорієнтації молоді

Одне з провідних місць серед міжнародних організацій, що опікуються питаннями формування і функціонування міжнародного ринку праці, посідає Міжнародна організація праці (МОП), діяльність якої полягає у розширенні можливостей жінок і чоловіків займатися гідною і продуктивною працею та передбачає тристоронню співпрацю за участю роботодавців, працівників і представників урядових структур.

У 2018 р. МОП спільно з Міністерством соціальної політики розпочато п'ятирічний проєкт «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», що реалізується у рамках Данської програми сусідства (DANEP) на 2017–2021 рр. та Данської програми підтримки для України. Проєкт спрямований на комплексне вирішення проблем зайнятості та ринку праці на національному і регіональному рівнях, зокрема вдосконалення механізмів управління ринком праці, розвиток професійних навиків учасників ринку праці, зміцнення соціального діалогу.

Підтримка у розробці національних політик і впровадженні соціальних проєктів, спрямованих на підвищення кадрового потенціалу, забезпечення зайнятості та професійної орієнтації молоді, надається Україні провідними міжнародними організаціями і агентствами, що діють у сфері зайнятості та соціального захисту: Фондом ООН у галузі народонаселення, Програмою розвитку ООН в Україні (ПРООН), Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ) в Україні, Агентством США з міжнародного розвитку (USAID), Європейською агенцією з питань інформування та консультування молоді ERYICA тощо.

З метою розбудови міжнародного співробітництва та сприяння мобільності молоді у 2015 р. укладені дві міжурядові угоди: Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про Раду обмінів молоддю України та Литви¹⁸⁵ і Договір між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща про Українсько-Польську Раду обміну молоддю¹⁸⁶.

Задля реалізації міжнародних молодіжних обмінів та активізації співробітництва української молоді з молоддю Польщі та Литви діють українсько-польська Рада обмінів молоддю¹⁸⁷ та Комітет Ради обмінів молоддю України та Литви¹⁸⁸. Молодіжні обміни здійснюються шляхом проведення конкурсу молодіжних проєктів інститутів громадянського суспільства, що працюють з молоддю. У 2018 р. реалізовано 97 проєктів для молоді в Україні, Польщі та Литві, до яких залучено 3031 молодих людини з трьох країн. У 2019 р. здійснено відбір 98 проєктів, що будуть реалізовані у рамках здійснення українсько-

¹⁸⁵ Про затвердження Угоди між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про Раду обмінів молоддю України та Литви: постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1016. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-ugodi-m>

¹⁸⁶ Про затвердження Договору між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща про Українсько-Польську Раду обміну молоддю: постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1017. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/40592121>

¹⁸⁷ Про затвердження Договору між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща про Українсько-Польську Раду обміну молоддю: постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1017. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/40592121>

¹⁸⁸ Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про Раду обмінів молоддю України та Литви: постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1016. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440_090

польських і українсько-литовських обмінів та затверджено відповідні календарні плани.

На виконання Рамкової програми співробітництва між Міністерством молоді та спорту України і Радою Європи у сфері молодіжної політики на 2016–2020 рр. розпочато співпрацю з EURODESK та Європейською агенцією з питань інформування та консультування молоді (ERYICA). Міністерством молоді та спорту України і Асоціацією молодіжних центрів України підписано Європейську молодіжну інформаційну хартію.

У рамках співпраці проведено попереднє опитування щодо інформаційних потреб молоді в Україні шляхом залучення країни до дослідження, в якому ERYICA бере участь у рамках проекту Erasmus + Youth.Info: Future Youth Information Toolbox. У червні 2018 р. у м. Вінниця відбувся Національний семінар щодо інформування та консультування молоді, організований ERYICA спільно з Мінмолодьспортом, Вінницькою облдержадміністрацією, Асоціацією молодіжних центрів України. Захід об'єднав досвідчених експертів з питань інформування молоді й тренерів мережі ERYICA з Люксембургу, Великобританії, Фінляндії, Іспанії, Естонії, а також українських учасників – представників центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, відповідальних за роботу з молоддю, громадських об'єднань, молодіжних центрів, молодіжних працівників.

Здійснено переклад на українську мову та розповсюдження Компендіуму про національні структури інформаційної та консультаційної підтримки молоді й інших публікацій, виданих за підтримки ERYICA та Ради Європи (набір інформаційних прав та набір початківця з інформування молоді).

Для того, щоб дізнатися думку молоді щодо її актуальних питань, зокрема, у напрямі зайнятості молоді, спільно з ЮНІСЕФ ефективно реалізується проєкт U-report – опитування молоді через безоплатне смс-повідомлення щодо важливих питань молоді.

Європейська Комісія реалізує програму «Erasmus+» («Еразмус+»), що діятиме до 2020 р. У рамках Програми партнерами заходів з української сторони є молодіжні громадські організації України, а з європейської сторони – громадські організації з країн ЄС. За ініціативи Європейської Комісії у рамках Східного Партнерства діє програма «EU4 Youth» (2017–2020 рр), що дає можливість отримати додаткове фінансування з боку ЄС та підтримати більшу кількість проєктів і учасників з шести країн Східного Партнерства. Програма спрямована на залучення молоді до життя суспільства, розширення можливостей працевлаштування молоді та сприяння розвитку їхніх лідерських і підприємницьких здібностей.

Для оновлення змісту вищої освіти на засадах компетентнісного підходу Міністерством освіти і науки України спільно з представниками Національного офісу «Еразмус+» в Україні, національними експертами з реформування вищої освіти, представниками громадських організацій підготовлено Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти¹⁸⁹. Методичні рекомендації ґрунтуються на принципах Болонського процесу, а також на

¹⁸⁹ Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки від 01.06.2016 №600:т Наказ Міністерства освіти і науки України від 21.12.2017 № 1648. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-vnesennya-zmin-do-nakazu-ministerstva-osviti-i-nauki-vid-01062016-600>

рекомендаціях міжнародного проекту Європейської Комісії «Гармонізація освітніх структур в Європі». Станом на 22.08.2019 розроблено 266 проектів стандартів вищої освіти, з них затверджено 100 стандартів (73 – бакалаврського рівня, 27 – магістерського рівня).

Також два роки поспіль Міністерство спільно з партнерами проводить Міжнародну акцію «Українська політика та ЗМІ очима молоді», під час якої молодь, що мешкає в Україні, та українська молодь діаспори має можливість пройти стажування у законодавчих і виконавчих органах влади та засобах масової інформації. Метою заходу є консолідація зусиль української молоді з метою формування позитивного іміджу України у світі як інтелектуальної, духовної, творчої та інноваційної держави, а також напрацювання спільних освітніх, культурних, інноваційних проектів. Упродовж двох років участь у заході взяли понад 100 учасників – молодь із 25 регіонів України, а також українська молодь діаспори з понад 20 країн світу.

Окрім цього, за підтримки Міністерства молоді та спорту щороку проводиться Форум української молоді діаспори, метою якого є розвиток патріотичної свідомості молоді, налагодження партнерської взаємодії та єднання навколо ідеї консолідації світового українства та залучення молоді з України та діаспори до реалізації спільних проектів й ініціатив, спрямованих на популяризацію України в світі. З 2014 по 2019 рр. відбулося шість таких форумів у Тернополі, Одесі, Вінниці, Дніпрі, Києві, Хмельницькому.

На **регіональному** рівні за підтримки міжнародних партнерів також впроваджуються молодіжні проекти та реалізуються міжнародні обміни.

У **Львівській області** за сприяння Освітнього центру Баварської економіки (BBW) реалізується німецько-український проект «Партнерство у сфері професійно-технічної освіти», завданням якого є організація виробничої практики учнів з подальшим можливим працевлаштуванням, обмін досвідом. У рамках реалізації цього проекту у 2018 р. проведено робочі зустрічі, тематичні і навчальні семінари та Міжнародну науково-практичну конференцію «FOSS Lviv-2018».

З метою набуття іноземного досвіду у сфері сприяння зайнятості молоді у травні 2018 р. понад 40 молодих людей із Львівщини вирушили у міжнародну мандрівку «Trip for action», організатором якої були Львівська облдержадміністрація, ГО «Центр ініціативної молоді» та Львівський обласний молодіжний центр. Учасники поїздки ознайомились з громадською діяльністю, функціонуванням молодіжних просторів та організацією молодіжної політики у Будапешті та Відні.

Громадська організація «Фонд розвитку громади» за підтримки Програми розвитку ООН (ПРООН) у рамках проекту «Економічне і соціальне відновлення Донбасу» здійснює роботу з працевлаштування вимушено переміщених осіб та місцевого населення **Донецької** та **Луганської** областей. Цей проект спрямовано на працевлаштування вимушених переселенців і місцевих жителів на посади, пов'язані з допомогою вимушеним переселенцям.

У 2018 р. Департаментом освіти і науки **Одеської** обласної держадміністрації координувалася робота ЗП(ПТ)О області щодо участі у українсько-німецькому проекті «Професійна освіта в будівельній галузі України», освітньому проекті «Застосування сучасних виробничих технологій кампанії «Хенкль Баутехнік

(Україна)», міжнародному проєкті SES для учасників освітнього процесу з професій «Перукар/перукар-модельєр», «Кухар».

У **Сумській** області проводиться робота щодо залучення представників регіонального бізнесу до програм перепідготовки і стажування управлінських кадрів. Організована співпраця з проєктом «Fit for Partnership with Germany» (готові до співпраці з Німеччиною) Програми Федерального Міністерства економіки і енергетики з підготовки управлінських кадрів Німеччина-Україна. На початок 2019 р. 76 представників підприємництва, у тому числі молодіжного, пройшли стажування в Німеччині.

У Сумському державному університеті (СумДУ) функціонує *Інститут підприємництва Cisco (американська транснаціональна корпорація)*, діяльність якого спрямована на розвиток нового бізнесу і використання інформаційно-комунікаційних технологій. У Центрі післядипломної освіти СумДУ функціонують курси CCNA мережевої академії Cisco, курси заснування бізнесу Інституту підприємництва Cisco, курси підвищення кваліфікації за напрямками «Економіка і підприємництво» та «Менеджмент», відкрито стартап-центр «NewGeneration», функціонує бізнес-школа «Youth&Business».

Молодь **Чернігівської** області бере участь у різних міжнародних програмах і проєктах з соціального підприємництва, інноваційного і стратегічного менеджменту, розробки молодіжних проєктів, зі стажування і проходження практики на базі ЗВО Європи тощо. Між ЗП(ПТ)О Чернігова та професійною школою ім. Йохана Бірвірта німецького міста-побратима Меммінген продовжується багаторічна співпраця щодо обміну делегаціями, застосування європейського досвіду професійного навчання, зокрема дуальної освіти.

У **Хмельницькій** області продовжуються довготривалі відносини з Литвою, Польщею, Канадою. Щороку проводяться спільні наукові і науково-методичні заходи: конференції, семінари, «круглі столи», симпозіуми, форуми для розвитку науки і освіти, а також обміни науковими публікаціями. Молоді викладачі ЗВО області мають можливість проходити стажування в закладах освіти Польщі.

У м. Києві у 2018 р. проведено тренінги щодо обміну і стажування в різних країнах (Вірменія, Грузія, Польща, Італія, Німеччина). Поширено інформацію про актуальні стажування та вакансії за кордоном.

Отже, наявна тенденція активізації участі українських партнерів у міжнародних проєктах втілена у сфері сприяння забезпеченню зайнятості та самозайнятості молоді. Завдяки цьому в Україні запроваджуються нові підходи та інструменти реалізації національної і регіональної політики у сфері сприяння зайнятості і молодіжному підприємництву, що дає змогу впроваджувати кращий міжнародний досвід в Україні. У той же час існує потреба у запровадженні оцінки ефективності впровадження міжнародних проєктів різного рівня з метою попередження дублювання завдань і формування державницьких підходів до використання міжнародних ресурсів. Актуальним залишається питання сталого продовження започаткованих програм після припинення фінансування з боку міжнародних і зарубіжних донорів.

РОЗДІЛ 4. УЧАСТЬ БІЗНЕСУ У СПРИЯННІ МОЛОДІЖНІЙ ЗАЙНЯТОСТІ

Роботодавці є важливими партнерами держави у сфері реалізації державної політики сприяння зайнятості молоді. Саме роботодавці створюють нові робочі місця для молоді, приймають на роботу молодих працівників, забезпечують центри зайнятості інформацією щодо власних потреб у робочій силі, сплачують податки і страхові внески, чим забезпечують реалізацію державних соціальних гарантій. Оскільки роботодавці є невід’ємними суб’єктами ринку праці, від діяльності яких залежить рівень працевлаштування молоді, співпраця з ними є безпосередньою умовою ефективного функціонування молодіжного сегменту ринку праці. Забезпечення ефективності такої взаємодії можливе за умови врахування інтересів роботодавців та їхнього усвідомлення необхідності активної участі у процесі підготовки молодих фахівців.

Залучення роботодавців як партнерів реалізації державної політики у сфері молодіжної зайнятості визначено пріоритетом у деяких стратегічних документах, що регулюють цю сферу. Концепцією державної системи професійної орієнтації населення¹⁹⁰ одним із шляхів розвитку державної системи професійної орієнтації та забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці визначено залучення до участі в управлінні системою професійної орієнтації населення представників громадськості та роботодавців.

Концепцією підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти¹⁹¹ передбачено впровадження моделей взаємодії закладів освіти і роботодавців: підготовка здобувачів освіти до професійної діяльності шляхом поєднання роботи з навчанням у форматах здобуття освіти за вечірньою, заочною формою навчання, а також практична підготовка здобувачів вищої освіти денної форми навчання та здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти на робочих місцях. Впровадження дуальної освіти передбачає встановлення рівноправного партнерства закладів освіти, роботодавців і здобувачів освіти з метою набуття учнями та студентами досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптації в умовах професійної діяльності.

Ще одним започаткуванням у сфері зайнятості та якісної підготовки кадрів є створення у 2018 р. *Національного агентства кваліфікацій*¹⁹², діяльність якого визначено Законом України “Про вищу освіту”. Агентство є постійно діючим колегіальним органом, уповноваженим на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій, який формується на паритетних засадах з представників МОН, Мінсоцполітики, Мінекономрозвитку, Спільного представницького органу сторони роботодавців та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об’єднань профспілок на національному рівні. Метою його діяльності є забезпечення взаємозв’язку процесів викладання і навчання із потребами ринку праці, а також долучення до процесів формування та імплементації державної політики у сфері освіти стейкхолдерів, що

¹⁹⁰ Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842-2008-п. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>

¹⁹¹ Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80>

¹⁹² Деякі питання Національного агентства кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 05.12.2018 № 1029. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2018-%D0%BF>

представляють індустрії. Його створення було ініційоване Федерацією роботодавців України¹⁹³.

Для забезпечення розвитку співпраці і партнерства з бізнесом у сфері професійної (професійно-технічної) освіти **Міністерством освіти і науки України** підписано 10 меморандумів про співробітництво щодо підготовки кваліфікованих робітників, зокрема, з Федерацією роботодавців України, громадською спілкою «Національне галузеве партнерство в легкій промисловості України «Fashion Globus Ukraine», ПАТ «Українська залізниця», ТОВ промислове підприємство «ЗП», ТОВ «Фомальгаут – Полімін», Будівельною палатою України, ТОВ «КНАУФ ГПС Київ», ТОВ «Снежжа-Україна», Швейцарською Конфедерацією, представленою Швейцарською агенцією розвитку та співробітництва та ТОВ «Геберіт Трейдинг», Товариством з додатковою відповідальністю «СІНІАТ».

З 2016 р. на базі ЗП(ПТ)О утворено 26 навчально-практичних центрів із залученням інвестицій соціальних партнерів (ТзОВ «Снежжа-Україна» – 11, ТОВ «Геберіт Інтернешл Сейз АГ» – 6, ТОВ «ФОМАЛЬГАУТ-ПОЛІМІН» – 4, ТДВ «Сініат» – 2, по одному ТОВ «Кнауф Гіпс Київ», ТМ «Відарон», ТМ «Тріора»).

За участю роботодавців проведено низку загальноукраїнських семінарів і заходів з обміну кращими практиками. Проводяться всеукраїнські і регіональні конкурси фахової майстерності серед учнів ЗП(ПТ)О, регіональні виставки творчих робіт учнів ЗП(ПТ)О та регіональні «ярмарки професій». З 2016 р. проводиться Всеукраїнський конкурс професійної майстерності «WORLD SKILLS UKRAINE», який покликаний підвищити престиж робітничих професій і розвиток професійної освіти шляхом гармонізації кращих практик і професійних стандартів у всьому світі.

Одним із джерел поповнення державних коштів на професійну підготовку є кошти самих підприємств. В Україні законодавчо встановлено, що платник податку на прибуток підприємств може включати до валових витрат виробництва за звітний період витрати на професійну підготовку, але їх розмір нині в кілька разів менший порівняно з коштами, які вкладаються розвиненими країнами (відрахування на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів від 2 до 10% від фонду заробітної плати є на підприємствах Франції, Великобританії, Італії).

Сьогодні в Україні розвиток партнерських зв'язків між закладами професійної освіти і роботодавцями відбувається досить повільно. Тому актуальним для розв'язання цієї проблеми є досвід Франції, де поширеними формами взаємодії між закладами освіти і представниками бізнесу (державними підприємствами) є: організація стажування на підприємстві; допомога в модернізації навчального обладнання; участь професіоналів у процесі навчання; програми спільної підготовки спеціалістів ЗВО і компаніями; сприяння працевлаштуванню випускників шляхом розподілу, за допомогою служб працевлаштування ЗВО, пошук місця для стажування студентів самим закладом освіти¹⁹⁴. Ці форми для України не є новими і потребують ефективного впровадження на практиці. Необхідно, щоб їх використання мало системний, законодавчо та фінансово підкріплений характер.

¹⁹³ Уряд затвердив склад Національного агентства кваліфікацій та план заходів з впровадження Концепції дуального навчання. URL: <http://fru.ua/ua/events/fru-events/uriad-zatverdyyv-sklad-natsionalnoho-ahentstva-kvalifikatsii>

¹⁹⁴ Ринок праці та освіта: пошук взаємодії. Київ: Таксон, 2007. С. 59–62.

У той же час, враховуючи європейський досвід, регулювання взаємодії освіти та ринку праці передбачає впровадження нормативних і структурних змін, а саме: удосконалення нормативно-правової бази, що регулює дане питання; створення організаційних структур на рівні держави (регіону), які б здійснювали координацію діяльності зацікавлених суб'єктів та несли відповідальність за забезпечення взаємодії освіти і ринку праці; підготовку пропозицій щодо удосконалення змісту і процесу підготовки спеціалістів; забезпечення зворотного зв'язку роботодавців з закладами освіти; забезпечення незалежної оцінки якості підготовки спеціалістів.

Державною службою зайнятості в усіх областях на регіональному і базовому рівнях укладені угоди, плани спільних дій з організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, організаціями профспілок та їх об'єднаннями, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, громадськими, благодійними організаціями, ЗМІ щодо проведення профорієнтаційної роботи з різними цільовими групами молоді. На рівні Державного центру зайнятості укладено угоди, меморандуми щодо співпраці з Міністерством освіти і науки України, Міністерством молоді та спорту України, Міністерством юстиції України, ДК „Укроборонпром” та ПАТ „Українська залізниця”.

Завдяки активізації співпраці державної служби зайнятості з роботодавцями кількість роботодавців, які інформували центри зайнятості про наявність вакансій, у 2018 р. збільшилася на 10% і становила 201 тис. Кількість вакансій у базі даних Державної служби зайнятості порівняно з 2017 роком також збільшилася на 10% до 1,1 млн одиниць¹⁹⁵.

Міністерством молоді та спорту України, Центром «Розвиток КСВ» та Фондом ООН у галузі народонаселення у 2016 р. започатковано ініціативу *Український Пакт заради молоді-2020* у рамках Європейського Пакту заради молоді. Дана ініціатива покликана об'єднати зусилля компаній, держави та освіти для вирішення проблем працевлаштування молоді. Українські та міжнародні компанії, які долучилися до ініціативи, спільно зобов'язалися до 2020 р.: сприяти створенню мінімум 700 партнерств між бізнесом та освітнім сектором, забезпечити 50 000 місць для стажування і першої роботи молоді; створити умови для забезпечення 1000 молодих людей менторською підтримкою з питань побудови кар'єри. Упродовж 2018 р. у рамках реалізації ініціативи 34 кампанії-підписанти долучилися до реалізації Пакту та утворили 11 064 місць для стажування та працевлаштування молоді, 210 партнерств з освітнім сектором.

На сьогодні українська ініціатива вже об'єднала 141 компанія з 17 міст України: Вінниця, Івано-Франківськ, Львів, Одеса, Суми, Київ, Дніпро, Луцьк, Кременчук, Харків, Запоріжжя, Олександрія, Маріуполь, Херсон, Миколаїв, Чернігів та Черкаси. Станом на 1 липня 2019 р. роботодавці спільно створили 35 083 робочих місця для практики, стажування та працевлаштування молоді, 614 партнерства із освітнім сектором та 2 246 молодих людей отримали менторську підтримку з питань побудови кар'єри.

За підтримки Фонду ООН у галузі народонаселення для налагодження комунікації бізнесу та молоді, поширення Пакту серед компаній на локальному

¹⁹⁵ Соціальний звіт за 2018 р. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Socialni-zviti.html>

рівні започатковано проведення форумів «Бізнес-Молодь: ефект WOW від співпраці», які відбулися у 15 містах України.

Представники компаній-підписантів Пакту, експерти та місцеві підприємці залучаються до проведення майстер-класів soft skills та семінарів у рамках реалізації програми Skills Lab, запровадженої у 2018 р. Програма має на меті розвиток і вдосконалення навичок, які необхідні молодим людям для побудови успішної кар'єри або початку власної справи. У рамках програми за два роки проведено 18 регіональних і два всеукраїнські тренінги, участь у яких взяли близько 600 молодих людей.

Представники бізнесу були учасниками заходів з розробки Національного плану дій щодо зайнятості молоді. Цей документ об'єднав рекомендації та стратегічні проекти, що дадуть змогу до 2025 року розширити можливості для молоді на ринку праці, ефективно планувати кар'єру зі школи, засвоювати якісні навички та реалізувати свою кар'єру в Україні.

Проект «Карта професій» реалізується Центром «Розвиток КСВ» з 2016 р. за підтримки Міністерства молоді та спорту та українських компаній. Метою проекту є об'єднання бізнес-компаній щоб допомогти школярам пізнати різноманітність світу професій, отримати важливі навички та розвивати кар'єрний шлях у різних професійних сферах. Складові проекту: інформаційні буклети про професії та кар'єру у різних сферах; методичний комплекс занять «Бесіди про кар'єру у різних сферах» для учнів 5–10 класів; спільнота шкіл «Кар'єра мрії», що об'єднує понад 120 шкіл по всій країні та проводить профорієнтаційну роботу; щорічні Форуми «Кар'єра зі школи: вибір і планування» за участю експертів та представників бізнесу (проведено три форуми).

З 2015 р. реалізується *проект «Моя кар'єра в Україні»* за підтримки Першого міжнародного українського банку (ПУМБ), метою якого є показати молодому поколінню можливості для самореалізації в Україні, надихнути на професійний розвиток та створити платформу для передачі досвіду успішних людей молодому поколінню. Першим етапом проекту є Всеукраїнський конкурс есе «Моя майбутня професія: планування і розвиток». Десятикласники діляться своїм баченням перспектив самореалізації в обраній професії та описують, який внесок в розвиток країни вони планують зробити. Автори кращих робіт та найактивніші учасники регіональних етапів приїжджають на Всеукраїнську конференцію з планування кар'єри у м. Києві, де переймають досвід від топ-менеджерів великих українських компаній, переможці проводять особисті зустрічі – день з успішною людиною (керівником підприємства, міжнародної організації, державного органу влади тощо). За цей час школярі з усієї України надіслали понад 3000 есе, а більше ніж 600 переможців стали учасниками заходів.

Взаємодія органів виконавчої влади, що регулюють питання працевлаштування і професійної орієнтації молоді, з роботодавцями реалізується також на **регіональному** рівні.

У **Запорізькій** області проведено всеукраїнський захід «Ефект WOW», під час якого презентовані актуальні кар'єрні можливості, проведені практичні майстер-класи від HR-компаній, дискусії щодо пріоритетів у виборі першої роботи та спільний пошук WOW-рішень у співпраці бізнесу і молоді. У рамках цього заходу вісім провідних кампаній регіону приєдналися до Пакту заради молоді – 2020, а

саме: ПАТ «Запоріжсталь», ТОВ «Епіцентр», ПАТ «Запорізька кондитерська фабрика», ТОВ СП «НІБУЛОН», АТ «Мотор Січ», ТОВ «ЗТМК», компанія «Прогрес» та мережа АЗС «ZOG». Компанії зобов'язались створювати місця для стажування і роботи молоді та налагоджувати партнерство з освітнім сектором.

У **Донецькій області** з метою розвитку підприємницького потенціалу студентської молоді Управління сім'ї, молоді та масових заходів національно-патріотичного виховання Донецької облдержадміністрації щороку систематично проводить зустрічі молоді з практикуючими бізнесменами на тему: «Як створити свій власний бізнес», семінари, лекції, тренінги, круглі столи, спрямовані на підвищення управлінських якостей та особистої ефективності молоді, навчальні семінари з бізнес-планування.

Служба зайнятості **Івано-Франківської** області проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу з роботодавцями щодо забезпечення гарантій зайнятості населення, у тому числі молоді. Упродовж 2018 р. проведено 725 семінарів з керівниками та представниками кадрових служб підприємств, установ, організацій, де взяли участь 7,9 тис. роботодавців, проведено 60 круглих столів.

Львівська область – активний партнер всеукраїнського проекту «Український пакт заради молоді – 2020». Пакт заради майбутнього молоді підписали такі компанії області: ПАТ «Концерн-Електрон», ПрАТ "Ензим", ТРК «Львів», ПАТ«Львівобленерго», ЛОУ АТ «Ощадбанк», ТзОВ «МаркетУніверсал ЛТД», оптовий ринок «Шувар», «!FEST», OctoViaGroup, ТРК «Львів», ПАТ «Кредобанк», Львівська філія НТКУ «Львівська регіональна дирекція».

У **Миколаївській** області реалізуються заходи з налагодження співпраці ЗП(ПТ)О з підприємствами, розвитку державно-приватного партнерства. Вищим професійним училищем суднобудування м. Миколаєва у червні 2019 р. проведено «круглий стіл» на тему: «Тенденції і виклики сучасного ринку праці». У заході взяли участь керівники підприємств і підрозділів підприємств соціальних партнерів, а саме: ТОВ «Сервісний центр «Металург»», ТОВ СП «Нібулон», ТОВ МСП «Ніка-Тера», ТДВ «Миколаївбудмеханізація», ТОВ Торговий дім «Югелеватор», ТОВ «Електрім 2000», ПАТ «Миколаївський суднобудівний завод «Океан», ТОВ ССК «Миколаївська верф», ТОВ «Елеваторпромсервіс», ТОВ «Компанія Євровнешторг», адміністрація та представники колективу училища. Учасники заходу розглянули питання щодо проблем сучасної професійної освіти та задоволення потреб ринку праці, розвитку публічно-приватного партнерства та взаємозв'язку професійної освіти з ринком праці.

У **Сумській** області співпрацю влади з бізнесом налагоджено через консультативно-дорадчий орган – *раду підприємців при Сумській обласній державній адміністрації*. У 2015 р. розпорядженням голови Сумської обласної державної адміністрації затверджено робочий склад ради підприємців, у тому числі молодіжного підприємництва. Відповідні ради підприємців працюють в районах та містах обласного значення, якими у 2018 р. проведено 82 засідання.

У березні 2018 р. на Сумщині відбувся всеукраїнський «Форум ділових кіл України», де взяли участь представники бізнесу 16 областей України, районів і міст Сумської області, бізнес-асоціацій, народні депутати України, депутати міських рад, керівництво області. Учасники форуму ухвалили резолюцію з пропозиціями внесення змін до законодавчих та інших нормативно-правових

актів, що регулюють сферу підприємництва, яку направили Президенту України, Кабінету Міністрів України та Верховній Раді України.

Між Сумським державним університетом, Національним технічним університетом «Київський політехнічний інститут імені І.Сікорського» та Бізнес-інкубатором «SikorskyChallenge» підписано договір з метою розвитку інноваційного середовища, що сприяє створенню більшої кількості стартап-проектів та високо-технологічних компаній на базі українських університетів. Договір про співпрацю передбачає створення в СумДУ стартап-школи за методикою «SikorskyChallenge».

В умовах децентралізації зростає роль виконавчих комітетів об'єднаних територіальних громад у визначенні напрямів і забезпеченні молодіжної зайнятості. Прикладом налагодження взаємодії між спеціалістами різних сфер діяльності та залучення до співпраці представників громадського сектору та бізнесу є створення Клубу молодого підприємця при Центрі економічного розвитку ОТГ Мамалигівської сільської об'єднаної територіальної громади **Чернівецької** області. Клуб молодого підприємця має на меті активне залучення молоді до розвитку об'єднаних громад, а також дасть змогу активним учасникам розвивати співпрацю з місцевим бізнесом в громаді, ІТ-кластером у м. Чернівцях, «Комітетом підприємців Буковини» тощо. Спільно з районними центрами зайнятості організуються тренінги для молоді щодо використання успішних практик розвитку та підтримки стартапів.

ЗП(ПТ)О **Чернігівської** області забезпечують проходження здобувачами освіти практичної підготовки, яка проводиться у формі виробничого навчання та виробничої практики на робочих місцях у відповідних майстернях, на виробництві чи у сфері послуг на підставі відповідних договорів. Два ЗП(ПТ)О області спільно з трьома підприємствами – потенційними роботодавцями започаткували елементи дуальної форми навчання у підготовці електрозварників ручного зварювання й апаратників пастеризації та охолодження молока, операторів лінії у виробництві харчової продукції (молочне виробництво).

Отже, залучення роботодавців як партнерів реалізації державної політики у сфері молодіжної зайнятості в Україні відбувається як на національному, так і на регіональному і місцевому рівнях. Впроваджуються програми і підписуються меморандуми і договори про співпрацю між органами влади, закладів освіти і представниками бізнесу, залучаються інвестиції до організації навчального процесу, проводяться різні заходи (семінари, тренінги, конкурси тощо) з профорієнтації і підвищення престижності робітничих професій тощо. Проте у цій роботі простежується відсутність єдиної стратегії і оцінки ефективності такої взаємодії. Робота у напрямку залучення бізнесу до сприяння зайнятості молоді потребує більш активного залучення бізнес-сектору до фінансування підготовки необхідних для них спеціалістів та сприяння у стажуванні та проходженні виробничої практики для молоді безпосередньо на виробництві. Доцільним є співпраця представників місцевих органів виконавчої влади/місцевого самоврядування та бізнес-сектору об'єднаних територіальних громад із закладами вищої і професійної освіти щодо навчання молоді громад в цих закладах та організація стажування студентів на підприємствах, організаціях цих ОТГ.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Негативна тенденція щодо скорочення частки молодих людей серед економічно активного населення є глобальним викликом сучасності. Питома вага молоді в загальній чисельності безробітних у світі вже перевищує 35%. Не дивлячись на те, що рівень зайнятості молодих людей в Україні у 2018 р. був нижчим (27,6%), ніж в країнах ЄС (33,4%), показники безробіття молоді в нашій країні у порівнянні до цього ж регіону вищі. Окрім того, чисельність молоді останнім часом скорочується швидше, ніж чисельність загального населення України, і у середньостроковій перспективі триватиме й надалі, що негативно вплине на ринок праці і на відновлення трудового потенціалу країни. Саме тому збереження та розвиток молодіжного потенціалу, подолання молодіжного безробіття, підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці мають стати головними пріоритетами активної державної політики.

Забезпечити конкурентоспроможність молоді має її освітній рівень. Саме за умов самовиховання, самоосвіти і самовдосконалення молодь може оновлювати і поглиблювати свої знання, вміння і навички, які затребувані сучасним ринком праці. З одного боку, українська молодь характеризується доволі високим рівнем освіченості та активністю до здобуття освіти. Кожна четверта молода особа віком 15–34 роки була охоплена освітою. З них 10,3% є студентами закладів професійної (професійно-технічної) освіти; майже 60% – студентами закладів вищої освіти. З іншого, обираючи місце для навчання, молодь найчастіше орієнтується на престижність закладу освіти, його територіальне знаходження і наявність бюджетних місць.

Загальною проблемою сучасних випускників після закінчення закладу освіти є відсутність необхідних вмінь, навичок і досвіду. Найбільш затребуваними м'якими навичками серед українських роботодавців є: вміння працювати в команді, вміння розв'язувати комплексні проблеми і задачі, комунікабельність, адаптивність, відповідальність, грамотність і здатність швидко навчатися. У найближчій перспективі цей перелік доповнять такі навички, як критичне мислення, проектний підхід до розв'язання завдань і адаптованість до постійних змін.

Поглиблює кризові процеси структурний дисбаланс на ринку праці між попитом і пропозицією. Найвищим є рівень економічної активності серед осіб віком 30–34 років. Це пояснюється тим, що молодь цього віку вже завершила процес здобуття освіти та вийшла на ринок праці.

Аналіз рівня зайнятості свідчить про наявність вікової, статевої і регіональної диспропорції цього показника. Вищим рівень зайнятості є серед молоді старших вікових груп, а також серед молодих чоловіків та міської молоді старшого віку. Найвищі показники зайнятості спостерігаються у Харківській, Київській, Львівській і Черкаській областях та м. Києві, тобто де сформовані найбільш сприятливі умови для ринку праці. Найнижчі показники молодіжної зайнятості демонструють Донецька, Чернівецька, Тернопільська області. Суттєва регіональна диференціація зазначеного показника свідчить про територіальні і структурні диспропорції на ринку праці країни, що обмежує як можливості працевлаштування, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Останніми роками в Україні простежується тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробітних понад рік, деякі з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття з самого початку трудової діяльності. Це пов'язано з дефіцитом якісних робочих місць, відсутністю у значної частини молоді професійних навичок і досвіду роботи, що відповідав би потребам роботодавців.

Найбільша частка безробітних молодих осіб в Україні мають вищу освіту. Тобто вища освіта не завжди гарантує в майбутньому зайнятість. А відсутність роботи та гідного доходу призводить до погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей; погіршення здоров'я через неспроможність користуватися медичними послугами; зниження якості трудового потенціалу внаслідок тривалого періоду пошуку роботи; активізації трудової міграції; зростання соціальної напруженості в суспільстві.

Загалом, побудова молоддю кар'єри є довготривалим процесом. Кар'єра для молоді знаходиться на третьому місці серед основних пріоритетів у житті, поступаючись сімейному щастю і здоров'ю. Для ефективної кар'єри молоді потрібно обирати спеціальності, які будуть мати попит в майбутньому. Аналіз джерел свідчить, що найближчим часом в Україні будуть розвиватися такі сфери, як агробізнес, ІТ-сфера, сфери зв'язку, фармацевтичні галузі, виробництво харчових продуктів, будівництво. Проте для молоді найпрестижнішими для вибору кар'єри є ІТ-сфера, юридична і банківська. Тобто молодь обирає переважно професії, які є популярними і гарантують стабільний і високий зарібок.

Сучасне уявлення молоді про престижність певних професій, що сформувалися у суспільстві упродовж тривалого часу, є наслідком відсутності в Україні єдиної державної політики в сфері профорієнтації. Для більшості молоді небажання отримувати професійну (професійно-технічну) освіту підкріплюється низьким соціальним статусом робітничих професій, їхньою складністю, поганими умовами і важкістю праці, переважно низьким рівнем оплати праці. Основними труднощами для молоді при виборі професії і побудові власної кар'єри є недостатня поінформованість про професію; невміння оцінити індивідуальні особливості і ступінь відповідності чи невідповідності інтересів і здібностей обраній професії; невпевненість при ухваленні рішення про вибір професії або місця роботи, сімейні цінності і рішення, пов'язані з вибором професії тощо.

Важливим для побудови кар'єри є проходження стажування і виробничих практик, втім залучаються до таких заходів під час навчання менше половини молоді. Хоча виробничі практики і стажування в Україні і врегульовані законодавством, проте реалізуються з порушеннями і не забезпечують необхідного професійного рівня. Крім того, з боку роботодавців наявна недостатня зацікавленість і участь у формуванні системи виробничих практик та учнівства.

Останнім часом в Україні зростає кількість молоді, яка виїздить за кордон з метою навчання та працевлаштування з подальшою перспективою неповернення до України. В умовах несприятливих демографічних тенденцій більш багаті і

благополучні сусіди України, такі, як Польща, Німеччина і Чехія, все більше проявляють зацікавленість у залученні українців.

За даними загальнонаціонального опитування з питань трудових міграцій, частка осіб, молодших за 35 років, серед трудових мігрантів порівняно з попереднім опитуванням дещо зменшилася. При цьому серед усіх вікових груп економічно активного населення показник інтенсивності залучення до зовнішньої трудової міграції найвищим є для молоді віком 15-24 роки. Молодь переважно орієнтується на поїздки до Польщі та Чехії.

Навчання громадян України за кордоном набуває все більшого поширення. Порівняно з 1999 р. кількість українських студентів у закордонних закладах освіти зростає майже у шість разів. Нині українські громадяни переважно їдуть на навчання до країн ЄС, де можливості зайнятості та заробітку значно кращі, ніж в Україні. Українська молодь навіть зголошується на навчання за кордоном з метою набуття робітничої професії, тоді як навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти в Україні вважається неprestижним.

Тривожним є те, що переважна частина молоді, яка виїжджає на навчання за кордон, розглядає набуття освіти в європейському закладі і отримання відповідного диплому як своєрідну перепустку на європейський ринок праці. Цьому сприяє і той факт, що країни-реципієнти зазвичай впроваджують відповідні політики, наприклад, передбачають дозвіл іноземцям на перебування в ЄС щонайменше упродовж 9 місяців після завершення навчання, що підвищує ймовірність закріплення освітніх мігрантів в країнах-реципієнтах.

Міжнародна практика сприяння молодіжній зайнятості, підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці складається з великої кількості ефективних методів, вивчення яких є актуальним для України. Кожна країна реалізує власні стратегії щодо вирішення проблем зайнятості молоді та регулювання ринку праці в рамках загальної економічної та соціальної політики, що насамперед враховують особливості економічного та політичного розвитку, національні традиції, демографічні трансформації суспільства, міграційні процеси, професійно-кваліфікаційний рівень населення. Їх досвід свідчить про те, що масштаби втручання держави в систему функціонування ринку праці є значними. Особливе місце в політиці зайнятості посідають заходи зі сприяння працевлаштуванню молоді, яка 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. Велике значення в регулюванні ринку праці молоді надається професійній підготовці і перепідготовці кадрів.

Аналіз нормативно-правового забезпечення регулювання молодіжного сегменту ринку праці в Україні довів, що існує доволі значний спектр законодавчих ініціатив і нормативно-правових актів щодо забезпечення гідної праці молоді, проте ефективність реалізації заходів державної політики недостатньо висока. Не завжди є ефективними встановлені на законодавчому рівні певні гарантії для молоді щодо захисту їхніх прав на працю. Існує розбіжність у визначенні віку молоді: молоді громадяни (14–35 років), молоді працівники (до 35 років) і осіб працездатного віку (від 16 років). Існує проблема з працевлаштування молодого фахівця на новостворене робоче місце через

небажання роботодавців брати молодь без досвіду роботи. Проблемним є запровадження стажування і проходження практик на виробництві, у тому числі для учнів закладів загальної середньої освіти, оскільки молодь не завжди згідна проходити стажування безоплатно, тим паче, що закон встановлює можливість оплати стажування, а контроль за дотриманням роботодавцем цих норм не закріплено.

Окрім того, відмічаємо недостатній рівень міжсекторальної взаємодії різних міністерств і відомств, наявні проблеми з фінансуванням заходів молодіжних програм, нерозв'язаність основних питань економічного розвитку країни поза сектором зайнятості населення.

Різноманітним є регіональний досвід сприяння молоді у побудові власної кар'єри, інтеграції й адаптації на ринку праці, де до співпраці залучаються бізнесовий та громадський сектори. Але вагомою проблемою на регіональному рівні залишається відсутність достовірної інформації про кількість населення, зокрема молоді, їхній рівень зайнятості та безробіття, інтенсивність міграційних потоків, що не дає змогу об'єктивно оцінити регіональний ринок праці, і спрогнозувати його перспективи.

В Україні має місце активізація міжнародних проектів у сфері сприяння зайнятості та самозайнятості молоді, завдяки чому запроваджуються нові підходи та інструменти реалізації національної і регіональної політики у сфері молодіжної зайнятості та підприємництва. Впроваджуються програми, підписуються меморандуми і договори про співпрацю між органами влади, закладами освіти і представниками бізнесу, залучаються інвестиції до організації навчального процесу, проводяться різні заходи з профорієнтації і підвищення престижності робітничих професій тощо.

Отже, ситуація, що склалася на ринку освітніх послуг і ринку праці, потребує застосування невідкладних заходів з боку держави та місцевих органів влади, створення ефективного механізму державного регулювання ринку праці молоді, оскільки чинні мають недоліки, зумовлені недовершеною сформованістю інституційної структури органів державної влади, недостатньою дієвістю економічних заходів державного регулювання ринку праці молоді.

З метою **забезпечення умов для молоді щодо досягнення гідного освітнього та професійного рівня** важливим є підвищення якості освітніх послуг згідно з досягненнями національного й світового розвитку науки і техніки та удосконалення системи формування державного замовлення. Державна політика у сфері освіти має спрямувати свої зусилля на оновлення структури та змісту освітніх послуг, переліку спеціальностей відповідно до потреб сучасного ринку праці, а також на запровадження системи навчання населення впродовж усього життя. Крім того, виникає нагальна потреба у введенні до освітнього процесу нових професій, які мають забезпечувати потреби підприємств та організацій у спеціалістах із новітніх технологій. На регіональному рівні необхідно формувати систему перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів через скоординовану роботу регіональних служб зайнятості та органів управління освітою в регіоні (інформування про наявну та перспективну структуру робочих місць, якісний склад незайнятої молоді тощо).

З метою *сприяння молоді у виборі професії і покращення якості профорієнтаційних послуг* важливим кроком має стати поліпшення інформаційного забезпечення, особливо із використанням інформаційних технологій, як державних структур, так і молоді шляхом розроблення та реалізації цільових комплексних програм, спрямованих на профорієнтацію молоді в залежності від потреб ринку праці. Потребує посилення координаційна діяльність служби зайнятості із закладами освіти щодо перепідготовки незайнятої молоді за робітничими професіями та впровадження постійного прогнозування ринку праці за його кваліфікаційними та структурними ознаками. Дуже важливим є підвищення ефективності профорієнтаційних послуг і рівня довіри молоді до них, залучення до профорієнтаційних заходів батьків, роботодавців, представників бізнес сектору.

З метою *сприяння працевлаштуванню, розвитку самозайнятості молоді* на законодавчому рівні необхідно передбачити фіксований механізм щодо запровадження прямих і непрямих пільг роботодавцям, які інвестують кошти в систему професійної освіти, надають робочі місця для виробничої практики і приймають на роботу випускників закладів освіти. Заходи з підтримки та розвитку самозайнятості мають включати: розробку методики реалізації бізнес-плану; надання консультаційної і фінансової допомоги; навчання дітей і молоді основам підприємницької діяльності починаючи це ще з закладів загальної середньої освіти; створення бізнес-інкубаторів; збір інформації про вакансії; надання допомоги у пошуку роботи; створення нових робочих місць; супровід молодих підприємців та створення умов для їхнього розвитку.

Для *збереження та розвитку молодіжного трудового потенціалу* державна політика повинна комплексно спрямовувати свої дії на формування національних цінностей, які допоможуть знизити рівень еміграційних настроїв серед молодого покоління та підвищити мобільність молоді в межах країни.

Процес реформування соціально-економічної сфери України буде результативнішим та успішнішим лише за активної участі в ньому молоді, тому одним із основних пріоритетів державної молодіжної політики має стати створення умов для активізації участі молоді у суспільно-економічному житті держави, розвитку її наукового, трудового потенціалу та сприяння самореалізації, забезпечення продуктивної зайнятості.

Враховуючи вищевикладене, можна сформулювати основні **рекомендації** щодо регулювання молодіжного сегменту ринку праці:

1) у сфері правового забезпечення:

на національному рівні:

– забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» своєчасних виплат дотацій роботодавцям, які створюють додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних, передусім молоді;

– поновлення дотацій як заходу стимулювання роботодавців до прийняття на роботу молоді та встановлення окремого відсотка квоти на бронювання робочих місць для працевлаштування молоді;

– посилення державного та громадського контролю за якістю робочих місць, які бронюються на підприємствах, в установах, організаціях з чисельністю

понад 20 осіб, для тих, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, у межах 5-відсоткової квоти до загальної кількості робочих місць за робітничими професіями;

– укладання двосторонніх і багатосторонніх угод щодо соціального захисту українських мігрантів між зацікавленими країнами та створення механізмів їхнього виконання;

2) у сфері інституційного (адміністративного) забезпечення:

на національному та регіональному рівнях:

– посилення міжвідомчої координації щодо сприяння зайнятості молоді;

3) у сфері організаційного забезпечення:

на національному та регіональному рівнях:

– підвищення ефективності профорієнтаційних послуг із урахуванням потреб сучасного ринку праці;

– посилення координаційної діяльності служби зайнятості із закладами освіти щодо перепідготовки незайнятої молоді за робітничими професіями;

на рівні об'єднаних територіальних громад:

– налагодження співпраці представників місцевих органів виконавчої влади/місцевого самоврядування та бізнес-сектору об'єднаних територіальних громад із закладами вищої і професійної (професійно-технічної) освіти щодо навчання молоді громад в цих закладах та організація стажування студентів, учнів і слухачів на підприємствах, організаціях цих ОТГ;

– активізація молодіжної участі на рівні громади (залучення молоді до ухвалення рішень, підготовка молодих людей до громадянсько-активної діяльності);

4) у сфері економічного забезпечення (фінансового, податкового):

на національному рівні:

– запровадження прямих і непрямих пільг роботодавцям, які інвестують кошти в систему професійної (професійно-технічної) освіти, надають робочі місця для виробничої практики і приймають на роботу випускників закладів освіти;

– забезпечення стажування студентів закладів вищої та учнів і слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які завершили навчання за відповідною спеціальністю;

– розробка системи заходів, спрямованих на стимулювання молоді до планування кар'єри з урахуванням інтересів та компетенцій, прогнозів і потреб ринку праці України, роботи та розвитку кар'єри в Україні, у тому числі через розвиток молодіжного підприємництва (зокрема шляхом інвестування діяльності малих і середніх підприємств, заснованих молодими підприємцями, організації навчання в закладах освіти);

– надання молоді державних пільгових кредитів на житло, пільг на соціальні послуги та субсидій на комунальні платежі;

на регіональному рівні та на рівні об'єднаних територіальних громад:

– створення сприятливих умов для започаткування молоддю бізнесу та організації власної справи;

– здійснення постійного моніторингу становища молоді різних соціальних категорій;

- запровадження матеріальних і соціальних стимулів для молоді під час працевлаштування у сільській місцевості;
- сприяння у виборі професії для молоді з наданням фінансування на навчання в іншому місті або області з метою майбутнього повернення до попереднього місця проживання, де надалі молоді люди будуть працевлаштовані та забезпечені житлом;
- залучення бізнес-сектору до фінансування підготовки необхідних для них спеціалістів та сприяння у стажуванні та проходженні виробничої практики для студентської та учнівської молоді безпосередньо на виробництві;

5) у сфері освіти:

на національному рівні:

- створення системи пільгового кредитування навчання через цільові державні програми;
- удосконалення системи загальної середньої освіти через поєднання шкільних навчальних програм з виробничими практиками і стажуванням;
- впровадження системи отримання робітничих професій у закладах загальної середньої освіти;
- розширення мережі центрів кар'єри, із можливістю їх інтегування до системи профорієнтації, а також збільшення профорієнтаційних заходів, які проводяться в закладах освіти, молодіжних центрах та інших установах й організаціях, які працюють з молоддю, та надають освітні послуги через формальну та неформальну систему навчання;
- підвищення кваліфікації фахівців, молодіжних працівників, а також інших спеціалістів, які працюють з молоддю, і здійснюють профорієнтаційну роботу серед дітей і молоді;
- поширення та розвиток молодіжного волонтерства та соціальної роботи на умовах початкової та додаткової зайнятості, впровадження обов'язкового проходження практики або стажування для молодих спеціалістів;
- збільшення можливостей для молоді з метою залучення до освітніх програм «Еразмус+» та інших освітніх програм шляхом розширення інформаційної кампанії про ці програми;
- розвиток співпраці України з іншими країнами та міжнародними організаціями з метою розширення програм обміну студентами, молоддю, молодими науковцями;
- удосконалення системи формування державного замовлення, приведення переліку професій та спеціальностей, за якими проводиться підготовка кадрів, у відповідність до потреб національного й регіональних ринків праці;
- забезпечення молоді можливостями поєднання навчання та працевлаштування через використання механізмів гнучкої зайнятості;
- проведення досліджень з метою визначення навичок XXI сторіччя та професій майбутнього;

на регіональному рівні:

- налагодження партнерства між закладами вищої освіти і роботодавцями, що дасть змогу покращити практичну підготовку випускників;

– проведення інформативних і навчальних семінарів, тренінгів щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості, підвищенні самооцінки, набуття м'яких навичок;

б) у сфері соціального забезпечення:

– сприяння доступності ринку житла для молоді та поліпшення їхніх житлових умов шляхом розширення послуг державного молодіжного кредитування, активізації позабюджетних ресурсів для поліпшення житлових умов й підвищення територіальної мобільності молоді;

– розвиток молодіжних центрів і молодіжних просторів, виходячи з потреб конкретного регіону;

в) у сфері інформаційного забезпечення:

– розширення інформаційних послуг, у тому числі із застосуванням сучасних інформаційних технологій, для молоді щодо потреб ринку праці на найбільш затребувані професії;

– проведення роз'яснювальної роботи з роботодавцями щодо необхідності стажування для молоді та позитивних факторів від цього для них;

– впровадження постійного прогнозування ринку праці за його кваліфікаційними та структурними ознаками;

– створення бази даних молоді, яка перебуває за кордоном з метою навчання, стажування, волонтерства або працевлаштування, хоча б тих, які були направлені через рекрутингові агентства, спеціальні програми обміну молоддю та програми стажування;

– виховання у дітей та молоді національних цінностей, що протидіятимуть еміграційним установам;

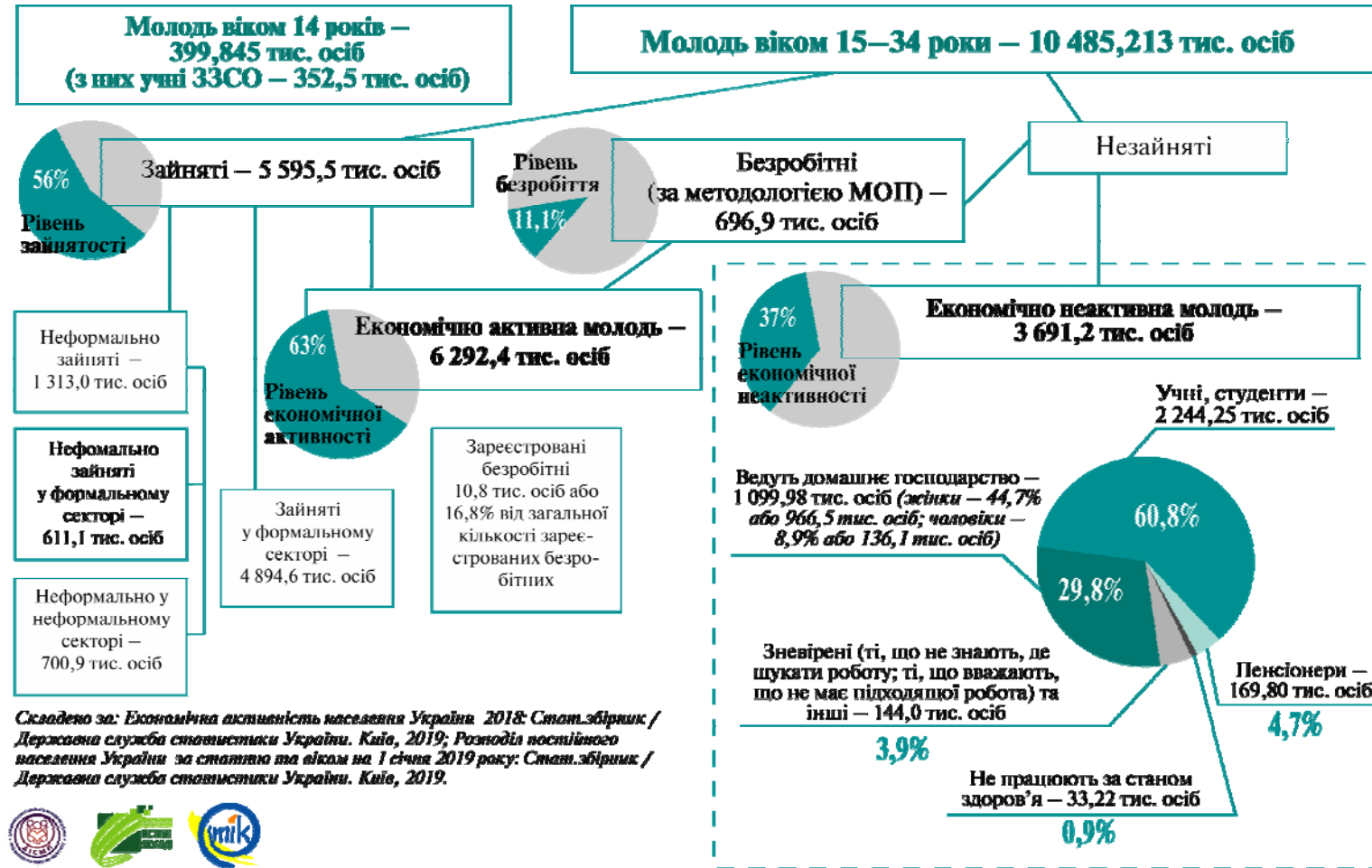
– підвищення рівня довіри молоді до профорієнтаційних послуг шляхом проведення інформаційних кампаній у тому числі про світ професій у різних сферах і галузях економіки;

– консолідація зусиль та можливостей Державної служби зайнятості з перспективами краудфаундингу в Україні з метою підвищення ефективності сприяння самореалізації молоді;

– підвищення інформаційної роботи молодіжних центрів та інших осередків по роботі з молоддю щодо профорієнтації та можливостей працевлаштування на всіх рівнях, зокрема, на рівні територіальної громади.

Економічна активність молоді у 2018 році

МОЛОДЬ віком 14–34 роки – 10 885 058 осіб (станом на 01.01.19)



Складено за: Економічна активність населення України 2018: Стат.збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2019; Розподіл постійного населення України за статтю та віком на 1 січня 2019 року: Стат.збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2019.