

6. ОСВІТЯНСЬКІ ПРОБЛЕМИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 331.5.024.5

*Доц. А.Г. Лизанець, канд. екон. наук;
студ. М.В. Глагола – Мукачівський технологічний інститут*

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ МОЛОДІЖНОЮ ЗАЙНЯТІСТЮ

Досліджуються основні тенденції та проблеми молодіжної зайнятості, а також процеси управління нею. Проаналізовано стан, динаміку та структуру молодіжної зайнятості Закарпатської області. Запропоновано ряд заходів по удосконаленню практики управління молодіжним ринком праці.

Ключові слова: молодіжна зайнятість, молодіжний ринок праці, стабільна та нестабільна зайнятість.

*Assoc. prof. A.G. Lizanets; stud. M.V. Hlahola –
Mukachevo Technological Institute*

The improvement of processes of youth employment management

In the article basic tendencies, management processes and problems of youth employment are explored. The state, dynamics and structure of youth employment of the Transcarpathian region are analyzed. The measures of improvement of the practice of youth labour market management are offered.

Keywords: youth employment, youth labour market, stable and unstable employment.

Вступ. Одним із наслідків структурних зрушень в економіці України, є ситуація, коли особи, котрі фактично є найманими працівниками, залишаються без захисту, передбаченого трудовими відносинами. Зміни в статусі працівників пов'язані також із розвитком малого бізнесу, зростанням неформальної економіки та прихованої зайнятості, коли встановлення факту існування трудових відносин є досить ускладненим. Особливо гостро стоїть проблема управління зайнятістю молоді. Саме молодь, у зв'язку з відсутністю практичного досвіду часто потерпає від недосконалості системи управління зайнятістю в умовах формування українського ринку праці.

Результати дослідження. Частка молоді у загальній кількості безробітних є значною. Так, зокрема у Закарпатській області, питома вага незайнятої молоді віком до 28 років, яка звертається до центрів зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, коливається за період 2004-2006 рр. від 23,5 до 38 %.

Значне місце в структурі пропозиції молодіжної робочої сили займають випускники навчальних закладів (загальноосвітніх шкіл, ПТУ і вузів). Їхня питома вага в загальній чисельності зареєстрованих у центрах зайнятості молодих громадян Закарпатської області становить близько 30 %. При цьому яскраво виражена тенденція зростання питомої ваги цієї категорії молоді в загальних обсягах пропозиції молодіжної робочої сили в регіоні, що є наслідком, з одного боку, обмеження практики централізованого розподілу й пра-

цевлаштування випускників ПТУ і вузів, з другого – низькою конкурентоспроможністю молоді на ринку праці через відсутність трудового стажу, а з третього – обмеженою кількістю вільних робочих місць.

Згідно із обраною методикою статистичного обліку, починаючи із 2005 р., молоддю вважаються особи віком від 15 до 34 років. Структура рівня зайнятості молоді за статтю та віковими групами по Закарпатській області за 2005-2006 роки, відображена в табл. 1.

Табл. 1. Рівень зайнятості молоді за методологією МОП за статтю та віковими групами по Закарпатській області за 2005-2006 р. (до кількості всього населення відповідної вікової групи, %)

	Всього, %			У т.ч. за віковими групами, %								
				15-24 роки			25-29 років			30-34 роки		
	2005	2006	±	2005	2006	±	2005	2006	±	2005	2006	±
Все населення	60,0	59,0	-0,1	39,3	40,9	1,6	74,3	77,0	2,7	73,1	75,1	2,0
Жінки	54,9	52,9	-2,0	36,0	37,4	1,4	72,6	68,4	-4,2	65,2	68,2	3,0
Чоловіки	65,4	65,5	0,1	42,5	44,4	1,9	75,8	85,2	9,4	80,6	81,9	1,3

Як видно з табл. 1, загальний рівень зайнятості осіб працездатного віку, що належать до економічно-активного населення, по області становить 59-60 %, тоді як зайнятість молоді віком від 15 до 24 років є практично на 20 % нижчою (39-41 %). Найбільший рівень зайнятості властивий для осіб від 25-29 років (74,3 % і 77 %) та у віці 30-34 років (73,1 % та 75,1 %). Якщо аналізувати статеву структуру зайнятості, то більший рівень зайнятості за даними віковими групами властивий для осіб чоловічої статі. З найбільш продуктивній віковій категорії від 25 до 34 років він коливається від 75,8 % до 85,2 %. Відповідна тенденція прослідковується і при аналізі рівня безробіття молоді за аналогічними статевими і віковими групами (див. табл. 2).

Найвищий рівень безробіття спостерігається серед молоді віком від 15 до 24 років (17,4 % у 2005 і 15,9 % у 2006 роках). Хоча наявна тенденція до зниження цього показника на 1,5 %, проте в цілому кількість безробітних даної вікової групи на 9-10 % перевищує аналогічний показник по ЕАН області в цілому. Це настановує на думку про наявність проблем працевлаштування даної категорії молодих осіб та необхідність їх нагального вирішення.

Табл. 2. Рівень безробіття молоді за методологією МОП за статтю та віковими групами по Закарпатській області за 2005-2006 р. (до кількості всього населення відповідної вікової групи, %)

	Всього, %			У т.ч. за віковими групами, %								
				15-24 роки			25-29 років			30-34 роки		
	2005	2006	±	2005	2006	±	2005	2006	±	2005	2006	±
Все населення	7,0	7,1	0,1	17,4	15,9	-1,5	6,7	4,9	-1,8	5,5	7,8	2,3
Жінки	7,1	6,9	-0,2	19,9	16,6	-3,3	2,0	4,5	2,5	8,2	10,2	2,0
Чоловіки	6,9	7,2	0,3	15,2	15,3	0,1	10,5	5,2	-5,3	3,3	5,7	2,4

Основним дестабілізаційним чинником на регіональному молодіжному ринку праці залишається порівняно низький попит на робочу силу, що зумовлено недостатнім рівнем запровадження нових робочих місць на промислових підприємствах через відсутність та низьку ефективність використання інвестицій. Хоча, якщо аналізувати зайнятість молоді за видами економічної діяльності, то можна зробити висновок, що більша її частина – 22,1 тис. осіб (31,7 %) у 2005 р. і відповідно 22,9 тис. осіб (31,9 %) у 2006 р. зайнята у промисловості (див. табл. 3). Переважна кількість молодих осіб у віці 15-24 років, яка задіяна у промисловості, обіймає виробничі посади, що характеризуються низькою привабливістю на ринку праці через незадовільні умови праці та незначну заробітну плату. Така ситуація викликає нестабільну зайнятість, у зв'язку з чим зростають показники плинності молоді на промислових підприємствах. Аналізуючи ситуацію на підприємствах легкої промисловості Закарпатської області, можна стверджувати, що на більшості з них показники плинності становлять до 35-40 %, а у складі вивільнюваних працівників більшість (до 80 %) – це молодь, яка належить до аналізованої вікової групи.

Згідно з офіційними статистичними даними, крім промислових підприємств, як видно з табл. 3, значна кількість молоді працевлаштовується на торговельних підприємствах, у фінансових установах, транспортних організаціях. Чисельність молоді, зайнятої в торговельній сфері, становить 4,5 тис. осіб (6,4 %) у 2005 р. та 5,1 тис. осіб (7,1 %) у 2006 р. Відповідно з них 1,7 тис. осіб (2,4 %) та 1,8 тис. осіб (2,5 %) зайнято на підприємствах роздрібній торгівлі. Значна частка молоді зайнята у сфері фінансової діяльності (2,3 тис. осіб (3,3 %) у 2005 р. і відповідно 2,7 тис. осіб (3,8 %) у 2006 р.), у сфері освіти (11,6 тис. осіб (16,61 %) у 2005 р. та 11,9 тис. осіб (16,57 %) у 2006 р.) тощо.

Табл. 3. Зайнятість молоді Закарпатської області за видами економічної діяльності

Назва секторів економіки	2005 рік			2006 рік		
	Кількість найманих працівників у віці 15-34 років					
	Всього, тис. осіб	% до загальної кількості прац.	Питома вага жінок у відповідній категорії, %	Всього, тис. осіб	% до загальної кількості прац.	Питома вага жінок у відповідній категорії, %
Всього	69,8	32,9	63,1	71,8	33,3	63,3
Промисловість	22,1	41,9	57,0	22,9	43,5	58,8
Будівництво	1,8	23,4	15,3	2,1	25,0	15,3
Торгівля	4,5	37,7	49,1	5,1	40,0	48,4
у т.ч. роздрібна торгівля	1,7	31,9	78,3	1,8	32,8	76,8
Діяльність транспорту та зв'язку	5,1	25,9	36,1	4,9	25,7	37,1
Фінансова діяльність	2,3	47,6	70,8	2,7	49,8	71,1
Державне управління	4,9	34,5	66,2	5,1	34,4	67,6
Освіта	11,6	25,6	83,5	11,9	25,9	84,0

Відсутність статистичних даних ускладнює проведення більш деталізованого аналізу структури зайнятості молоді по вікових групах, хоча за результатами проведеного опитування серед молоді, яка навчається, або нещодавно закінчила вищі учебні заклади міста та області і належить до I вікової групи (15-24 роки), переважною сферою застосування молодіжної праці є торгівельні та посередницькі організації. Мова йде про дистрибуторство, мерчандайзинг, торгове посередництво, реалізацію продукції за комісійну винагороду. Більшість таких організацій, зазвичай, гарантують лише тимчасову зайнятість, взявши на озброєння політику неофіційного найму та "максимального вижимання поту".

Молоді особи, працевлаштовуючись торговими агентами, дистрибуторами, реалізаторами, а іноді навіть працівниками страхових компаній та банківських установ частіше за все не оформляють офіційних трудових відносин з роботодавцями на період випробувального терміну, який може тривати від трьох до шести місяців. Вони мають лише обов'язки, а права є незначними або взагалі відсутні.

Внаслідок цього доходи працівників не декларуються, не відраховуються до фонду соціального страхування, а, отже, роботодавці не оплачують листки непрацездатності в разі хвороби працівників. Робочий день триває десять і більше годин, відсутні відпустки й вихідні. Більшість реалізаторів, торгових агентів працює без офіційного оформлення на роботу та записів у трудовій книжці, чим порушується ст. 48 КЗПП України "Трудові книжки". Праця молоді не завжди використовується за одержаним рівнем кваліфікації.

Чинним законодавством недостатньо визначено відповідальність роботодавців за відмову в працевлаштуванні молодих громадян; недієвими є заходи з управління неофіційною молодіжною зайнятістю. За таких умов доцільним є розширення повноважень регіональних та місцевих служб зайнятості та регіональних інспекцій праці за рахунок виконання функцій жорсткого контролю за дотриманням трудового законодавства щодо офіційного працевлаштування молоді, притягнення до відповідальності роботодавців у разі порушення прав молоді.

Доцільним є також удосконалення статистичної звітності підприємств з праці через включення більш деталізованої інформації про структуру та причини плинності кадрів загалом, і молодіжної плинності в тому числі. Це дасть змогу формувати інформаційні бази даних щодо динаміки молодіжної плинності і видів діяльності, де вона набирає кризових значень. Так, зокрема регіональні та місцеві органи регулювання праці і соціального захисту можуть бути наділені повноваженнями щодо аналізу та систематизації отриманих від органів статистики та державних служб зайнятості статистичних даних з метою виявлення видів діяльності, окремих суб'єктів господарювання і професійних груп із високими рівнями прихованої зайнятості, зокрема серед молоді віком від 15 до 24 років, розробляти заходи щодо її запобігання, рекомендації для працівників та роботодавців з питань регулювання трудових відносин та визначення статусу зайнятості.

Альтернативою регулювання молодіжної зайнятості на існуючих підприємствах може бути підтримка з боку місцевих органів влади щодо започаткування молодими особами власної справи. Доцільним у цьому плані було б створення на регіональному (обласному, районному) рівнях "Центрів допомоги молоді у розвитку підприємництва", які б надавали консультаційну, методичну і певною мірою фінансову допомогу у відкритті бізнесу, заохочуючи таким чином до офіційної зайнятості та легальної діяльності.

Ще одним напрямком забезпечення офіційної зайнятості молоді та полегшення її працевлаштування у період або одразу після завершення навчання могло б стати ширше застосування з врахуванням сучасних ринкових реалій централізованого направлення студентів та випускників навчальних закладів на роботу за фахом. Мова йде як про студентів, які навчаються за державним замовленням, так і про тих, що здобувають освіту за контрактом.

Багато студентів ще в період навчання здобувають перший професійний досвід, влаштовуючись на роботу на 0,2-0,5 ставки у вільний від навчання час. Саме ця категорія молоді є найбільш незахищеною та потерпає від недосконалості вітчизняного трудового законодавства. Можливість працевлаштування під контролем та з ініціативи навчальних закладів сприяла б покращенню ситуації, що склалася, та максимально знизила б можливість дискримінації та порушення прав молоді.

Проте основна увага повинна приділятися централізованому розподілу випускників. Маємо на увазі, що після закінчення навчання молоду особу направляють на роботу терміном не менше одного року на підприємство, яке може надалі залишитись основним місцем її роботи. При наявності альтернативного місця працевлаштування студент повинен мати право на відмову від централізованого розподілу. Для заохочення підприємств до залучення випускників можуть бути впроваджені пільги щодо оподаткування молодіжної найманої робочої сили або певна компенсація з боку держави на її утримання в період навчання або протягом року після закінчення навчального закладу.

Для формування правових підвалин державного регулювання молодіжного ринку праці Міністерству праці та соціальної політики України, Державному центру зайнятості населення потрібно внести доповнення до чинного законодавства щодо:

- пільгового оподаткування й кредитування роботодавців, які створюють нові робочі місця для молоді, формують молодіжні підприємства, виробничі та бізнес-центри, бригади тощо. Такі заходи сприяли б, з одного боку, зменшенню напруги на молодіжних ринках праці за рахунок скорочення числа безробітної молоді, а з іншого – стимулювали б цю молодь до підвищення трудового потенціалу за рахунок здобуття вищої і спеціалізованої освіти;
- приведення вітчизняного молодіжного законодавства до міжнародних аналогів з метою подолання дискримінації молоді на ринку праці;
- підвищення адміністративної й кримінальної відповідальності роботодавців за зловживання в сфері зайнятості молоді та застосування жорстких форм експлуатації праці дітей і підлітків.

Для забезпечення соціального захисту молодих найманих працівників доцільно реалізувати комплекс соціально-економічних заходів, а саме:

- розробити програму сприяння зайнятості молоді, в якій передбачити гарантії щодо збереження і стабільності зайнятості працюючих, особливо кваліфікованих кадрів, зокрема при зміні власника, організаційно-правової форми господарювання, реорганізації чи реструктуризації підприємства;
- розробити й забезпечити виконання на регіональному та галузевому рівнях програм з поліпшення умов праці молоді;
- державним (регіональним) інспекціям праці притягувати до відповідальності роботодавців усіх форм власності, передавати справи до суду за порушення чинного законодавства про умови, охорону, оплату праці та інше щодо молодих найманих працівників.

Також потрібно приділяти належну увагу регулюванню питань, пов'язаних із забезпеченням гендерної рівності у трудових відносинах.

Висновки

Відповідні заходи сприятимуть збільшенню та підвищенню якості зайнятості, появі нових форм гідної праці та економічному зростанню як окремих регіонів, так і країни загалом. А реалізація наведених вище напрямів удосконалення правового регулювання трудових відносин дасть змогу сформувати сучасне правове поле в цій сфері, що є дуже важливим завданням у контексті розбудови України, як демократичної соціальної держави з ринковою економікою, створити передумови для інтеграції країни до світового економічного простору.

Література

1. **Киселева Т.** Неформальная экономика и неформальная занятость// Менеджер по персоналу. – 2007, № 3. – С. 14-22.
2. **Правильєв О.В.** Специфіка трудових відносин на українському ринку праці та формування ефективної політики зайнятості// Формування ринкових відносин в Україні. – 2004, № 11. – С. 91-94.
3. **Статистичний щорічник Закарпаття за 2006 р./** Гол. управління статистики у Закарпатській обл. – Ужгород, 2007. – С. 400-430.