

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра загальної економічної теорії та економічної політики

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

(підпис)
“ ” _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 051 «Економіка» за бакалаврською програмою
професійного спрямування «Управлінська економіка
та конкурентна політика»
на тему:

**«РИНОК ПРАЦІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ
СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІСЛЯВОЄННОГО РОЗВИТКУ»**

Виконавець:

Студентка 45 гр. ФЕУП

Ляшенко Альона Вячеславівна _____

Науковий керівник:

д.е.н., доцент кафедри ЗЕТ та ЕП

Несененко Павло Петрович _____

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ	6
1.1.Ринок праці як економічна категорія, його кількісний та якісний аспекти	6
1.2.Особливості функціонування молодіжного сегменту ринку праці.....	14
1.3.Сучасні чинники впливу на зайнятість економічно активної молоді.	19
Висновок до 1 розділу	25
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЇ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	28
2.1. Організаційно-економічний механізм регулювання молодіжного ринку праці, що забезпечує ефективне використання робочої сили	28
2.2. Загальна характеристика та сучасний стан молодіжного ринку праці у провідних країнах.....	34
2.3. Міжнародний досвід регулювання процесу працевлаштування молоді.	43
Висновок до 2 розділу	49
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В ПЕРІОД ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ.....	51
3.1.Стан ринку праці та сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні	51
3.2. Зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку	58
3.3. Зміни у структурі зайнятості молоді у повоєнний період та шляхи удосконалення ринку праці в Україні.....	65
Висновок до 3 розділу	73
ВИСНОВКИ	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79

ВСТУП

Актуальність теми. Ефективне функціонування ринку праці є важливою складовою економічного розвитку, конкурентоспроможності та соціальної стабільності країни. По-перше, це впливає на продуктивність праці та загальний обсяг виробництва товарів і послуг. Якщо ринок праці функціонує ефективно, підприємства можуть знаходити відповідних працівників і використовувати їх потенціал належним чином, що сприяє збільшенню виробництва та ефективності. По-друге, ефективне функціонування ринку праці впливає на розподіл доходів та соціальну стабільність. Чим більше людей зайнято на ринку праці та отримують достатні доходи, тим менше соціальних проблем, таких як бідність та нерівність. Крім того, ефективне функціонування ринку праці сприяє інноваціям та технологічному прогресу. Конкуренція між роботодавцями за кваліфікованими кадрами стимулює їх інвестувати в нові технології та підвищення якості робочого середовища. Це в свою чергу сприяє зростанню продуктивності праці та розвитку економіки в цілому.

Молодь становить значну частину загального ринку праці і відіграє надзвичайно важливу роль у формуванні майбутнього економічного потенціалу. Її присутність та активність становлять основу для подальшого розвитку та стабільності економіки країни. Здатність молоді до адаптації до нових умов, енергія та креативність є джерелом не лише нових ідей, але й ключовими стимулами для розвитку інноваційних технологій та підходів. Сегмент молоді на ринку праці є стратегічним ресурсом, який може лише впливати на економічну ситуацію сьогодення, але й має потужний вплив на розвиток економіки в майбутньому.

Однак, ринку праці саме цей сегмент є найбільш вразливим та незахищеним. Більшість молодих людей, отримуючи освіту, вперше виходить на ринок праці, саме тут і зустрічається низка проблем, пов'язаних з відсутністю досвіду, необхідних навичок, знань та відсутністю можливості конкурувати з більш досвідченими працівниками.

Несприятлива політична ситуація, швидкі зміни в технологіях та вимогах ринку, а також глобалізація виробництва створюють нові виклики для молодих працівників. Сучасні молоді мають стикатися з нестабільністю та потребою у неперервному саморозвитку, щоб відповісти на вимоги ринку праці. Для того щоб молоді люди могли досягти успіху в кар'єрі та встановити стабільні фінансові основи для майбутнього, вони потребують додаткової підтримки.

Проблематика функціонування ринку праці знайшла своє відображення у вітчизняній та зарубіжній літературі. Зокрема це питання досліджували Г. Беккер, Дж. Гелбрейт, П. Самуельсон, сучасні науковці Т. Павлюк, А. Клот, А.Калина. Значний внесок в дослідженнях саме молодіжного ринку праці зробили О.Грішнова, Е. Прушківська, Л. Лісогір та інші.

Варто зазначити що, попри низку праць молодіжний ринок праці весь час зазнає нових впливів та трансформацій, тому виникає необхідність його постійного дослідження.

Мета кваліфікаційної роботи - визначити особливості молодіжного ринку праці та чинники що на нього впливають, дослідити молодіжний ринок праці в провідних країнах, та проаналізувати його стан в Україні, дослідити вплив євроінтеграції на даний ринок та зміну структури у повоєнний період, зазначити можливі шляхи удосконалення даного ринку.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких основних завдань:

- розглянути економічну категорію ринок праці, з'ясувати місце молоді на даному ринку.
- визначити особливості функціонування молоді на ринку праці та чинники, що впливають на молодіжну зайнятість.
- дослідити організаційно-економічний механізм регулювання молодіжного ринку праці.
- розглянути стан молодіжного ринку праці у провідних країнах, та їх досвід процесу регулювання працевлаштування молоді;
- проаналізувати стан молодіжного ринку праці в Україні;

- дослідити вплив євроінтеграції на молодіжний ринок праці;
- визначити зміни у структурі зайнятості у повоєнний період та запропонувати шляхи удосконалення молодіжного ринку праці в Україні.

Об’єктом дослідження є ринок праці молоді, як вагомий сегмент ринку праці.

Предметом дослідження є особливості в формуванні, функціонуванні та розвитку молодіжного ринку праці, чинники, що впливають на молодіжний ринок праці та його перспективи розвитку даного ринку.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та виділених завдань у курсовій роботі використовувались загальнонаукові методи наукового дослідження, а саме: аналітичний, теоретичний, статистичний метод, а також аналіз, синтез, групування, порівняння та узагальнення. Зокрема, у роботі застосовано *теоретичний метод* – для визначення сутності понять ринку праці, молодіжного ринку праці, його особливостей; *метод аналізу* – для визначення чинників впливу на зайнятість молоді, дослідженні позитивних та негативних впливів євроінтеграції; *метод систематизації й узагальнення* – для проведення комплексного аналізу отриманих даних та розробки висновків.

Інформаційною основою кваліфікаційної роботи є: наукова, навчально-методична, інформаційно-довідкова література вітчизняних та зарубіжних авторів, офіційні статистичні дані, звіти, матеріали періодичних видань, Інтернет-джерела, а також нормативно-правові акти органів державної влади України.

Публікації наукових досліджень. З теми наукової роботи були опубліковані тези доповідей «Роль підприємництва у розвитку молодіжного ринку праці» [59] та «Вплив Євроінтеграції на молодіжний ринок праці»[55].

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (67 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 85 сторінок. Основний зміст викладено на 73 сторінках. Робота містить 3 таблиці та 13 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Ринок праці як економічна категорія, його кількісний та якісний аспекти

Активний розвиток економіки нерозривно пов'язаний з еволюцією форм суспільної організації виробництва та господарства, наслідком чого є формування сучасної ринкової системи. Ринок праці є невід'ємною важливою складовою ринкової економіки. Цей ринок розподіляє найважливіший національний ресурс – працю – між регіонами, галузями, підприємствами та професіями, визначаючи при цьому ціну праці. Створення конкурентоспроможного ринку праці є пріоритетною задачею для трансформації економічної системи України. Без розуміння основних теоретичних понять та закономірностей їх виникнення неможливо вивчення економічних явищ та процесів, які відбуваються в господарстві країни загалом, і, зокрема, на ринку праці.

Історично ринок праці виник тоді, коли працівник - кріпосний селянин, ремісник відокремився від засобів виробництва, особливо від землі, отримавши при цьому юридичну свободу. Хоча він став юридично вільним, але позбавлений засобів виробництва і, отже, засобів існування, йому довелося продавати свою робочу силу. Так з'явився новий товар, який визначив назву нового ринку. Однак серед дослідників виникли розбіжності щодо назви як самого товару, так і ринку, який визначає їхню сутність.

Термін «ринок праці» у науковому обігу відносно новий, попередньо К. Маркс та А. Маршал використовували поняття «ринок робочої сили», подібний термін - «ринок постачання робочої сили» зустрічаються у працях А. Сміта. Натомість П. Самуельсон, послідовник кейнсіанської теорії, а також сучасні монетаристи та неоліберали у своїх працях оперують поняттям «ринок праці». У «Капіталі» К. Маркс висвітлив, що товаром є робоча сила, тобто

здатність до праці, а не сама праця. Звідси і виник поділ, де одні економісти називають ринок праці, інші, відповідно К. Марксу – ринок робочої сили. Дискусії щодо правильної назви даного ринку посилились введенням понять «ринок трудових ресурсів» та «ринок трудових послуг», нерідко всі зазначені терміни вживаються як синоніми [1, с. 40].

При цьому, важливо відзначити, що робоча сила і праця - це не тотожні поняття. Робоча сила це сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які вона використовує під час виробництва. З іншого боку, праця - це цілеспрямована діяльність для виробництва благ задля задоволення людських потреб. Праця є процесом який здійснюється між людиною і природою. Звідси, товаром купівлі-продажу на ринку робочої сили є здібність до праці, а на ринку праці – праця [2, с. 8].

Вирішення питання вживання коректної форми пов'язане з наступним. Люди мають різноманітні здібності, для тієї чи іншої діяльності використовуються лише частина з них. Саме ті здібності, які людина використовує у певному виробничому процесі, виділяючи їх з всієї сукупності здібностей стають товаром, об'єктом купівлі-продажу на ринку. Виходячи з того, що проявляються ці здібності в конкретній праці, цілком доцільно вживати термін «ринок праці», він також широко використовується у світовій економічній літературі [2, с. 9].

Незважаючи на досить довготривале дослідження даної категорії, зараз немає єдиного загальноприйнятого визначення до його розуміння. Існують два підходи до визначення ринку праці: діалектичний і функціональний. Згідно з діалектичним, ринок праці розглядається як система відносин між людьми, пов'язаних із відтворенням робочої сили. Цей підхід враховує взаємозв'язок між виробничими відносинами та розвитком суспільства за теорією К. Маркса. Діалектичний метод базується на ролі виробництва у відтворенні та теорії трудової вартості [3, с. 21]

Функціональний підхід аналізує ринок праці через функціонально-економічні взаємозв'язки та «технологію» руху робочої сили на умовах ринку.

Згідно з цим підходом, ринок праці є засобом відтворення трудового потенціалу та фактором, що розвиває людський капітал. Обидва підходи доповнюють один одного, надаючи можливість комплексного аналізу ринку праці.

Вчені розділилися на кілька груп у трактуванні сутності поняття «ринок праці». Відповідно формулювань вирізняються такі методологічні підходи як товарний ринок, система, соціально економічні відносини, механізм, сфера тощо. Карлом Марксом було розглянуто ринок праці з позиції товарного ринку, вказавши при цьому, що такий підхід виникає з капіталістичного відношення до праці і робочої сили, і є результатом фактичного стану речей. За Рональдом Еренбергом ринок праці - окремий сегмент національної економіки за допомогою якого відбувається координація відносин у сфері праці і забезпечення людей роботою. Інші дослідники розглядають даний ринок у вигляді системи соціально-економічних відносин між його учасниками, що представляє собою складну мережу елементів та механізмів ринкових відносин. Петюх В.М. дає визначення ринку праці як соціально-економічній категорії, яка характеризує відносини людей, що виникають під час найму, оцінювання, звільнення, а також визначення розмірів відшкодувань за використану робочу силу [4, с.104].

Як систему визначає ринок праці Чернявська Ю.Б зазначаючи що ця система визначається соціально-економічними відносинами між працівниками та роботодавцями, пов'язаними з купівлею-продажем товару «робоча сила». Вона проходить всі етапи відтворення працівника з ефективним використанням його трудового потенціалу. Дослідниця додає, що це сфера, де встановлено конкретне співвідношення між попитом і пропозицією на послуги робочої сили, умови її праці та ціна, баланс інтересів працівників і роботодавців, врегульована підтримка державою непрацевдатних осіб. Вітчизняна дослідниця Грішнова О.А, погоджується з визначенням даної категорії як система, при цьому трактує поняття також як механізм дії елементів ринкових відносин, за допомогою якого відбувається узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулювання і встановлення ринкового балансу [5, с.25].

Отже, проаналізувавши різні трактування поняття «ринок праці» можна сказати, що це складна система економічних, політичних, суспільних відносин, що відображають сучасний рівень розвитку та узгодження інтересів учасників ринкових відносин (держави, підприємців, працівників) щодо купівлі-продажу робочої сили.

Історично сформовані різноманітні підходи до економічного аналізу функціонування ринку праці. Залежно від концепції економічного аналізу можна виділити класичний, неокласичний, кейнсіанський, марксистський, монетаристський та інституційний підходи. Розглянемо основні підходи та визначення представників визначальних економічних шкіл щодо сутності та змісту ринку праці [6, с.10].

Представники класичного напрямку А. Сміт, Д. Рікардо вважали, що ринок праці повністю саморегулюється за допомогою механізму попиту і пропозиції і не потребує втручання держави, А. Маршал, А. Пігу та інші західні вчені розглядали механізм саморегулювання ринку як такий, що сам розв'язує проблеми безробіття й дефіциту праці. Неокласична модель, якої дотримуються неокласики та прихильники концепції економіки пропозиції бере за основу теорію «цінової рівноваги», де ринок розглядається в умовах досконалої конкуренції, а ціна на працю формується на рівні рівноваги обсягу попиту й пропозиції праці. При перевищенні попитом пропозиції працівники пропонують свої послуги за високими ставками, і роботодавці змушені платити заробітну плату вищу від ринкової, досягаючи рівноваги. Навпаки, при перевищенні пропозиції попитом виникає безробіття і роботодавці пропонують низькі ставки, досягаючи нової рівноваги. Безробіття в цій теорії носить добровільний характер і пояснюється прагненням працівників до найбільш вигідної роботи.

Кейнсіанський підхід аналізу ринку праці бере за основу обсяг ефективного попиту, що включає споживчий та інвестиційний попит, визначаючи рівень зайнятості. Головна причина безробіття в цьому підході є зниження ефективного попиту, що залежить від фази економічного циклу, психологічного закону споживання. Дж. Кейнс пояснював цей закон схильністю людей до збільшення

свого споживання, коли доходи зростають, проте не пропорційно зростанню власним доходам. За цією моделлю, основний інструмент регулювання зайнятості є інвестиційний попит, який може бути збуджений за допомогою державних видатків.

Альтернативною економічною моделлю ринку праці став монетаризм, який базовою категорією визначає природний рівень безробіття. Прихильники цієї ідеї стверджують, що забезпечення ринкової стабільності та рівноваги можливе в умовах вільної конкуренції, де існують гнучкі ціни і заробітна плата без втручання держави та профспілок. А для врівноваження ринку необхідні залучення інструментів грошово-кредитної політики.

У марксизмі ринок праці розглядається як такий, що має особливий характер. Зазначається, якщо створення вартості робочою силою у процесі праці, то іншими видами ресурсів відбувається перенесення на нову вартість самою працею. Особливість полягає в тому, що як суб'єктивний чинник виробництва сама робоча сила, будучи товаром, може в той же час активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції на ринку.

Підходи інституціоналістів зосереджуються на вивченні відмінностей в структурі робочої сили та відповідних рівнів заробітної плати, зокрема в аналізі професійних і галузевих характеристик. Тут робиться спроба відмовитися від макроекономічного підходу та розглядати ринок праці через призму особливостей динаміки окремих галузей та професійних груп в робочій силі, замість загального макроекономічного аналізу. Концентрація уваги зосереджується не на макроекономічному аналізі, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.

Аналіз найбільш визначних підходів, шкіл та концепцій в світовому економічному середовищі дає підставу стверджувати, що вони обмежуються характеристикою окремих аспектів ринку праці, не забезпечуючи повної та адекватної картини його функціонування. Важливо відзначити, що більшість з цих концепцій ґрунтується на припущеннях, зокрема:

- 1) ринок праці може бути порівняний з іншими ринками, і параметри робочої сили, як товару, вважаються фіксованими та незмінними;
- 2) продуктивність праці людини передбачається заздалегідь та визначається лише її особистими зусиллями в конкретних умовах;
- 3) заробітна плата розглядається як єдиний показник вартості праці та відображення задоволення працівника його становищем у виробництві на ринку праці [7, с.18].

Існує декілька моделей ринку праці, пов'язаних із особливостями політики зайнятості в окремих країнах. Кожна національна модель ринку праці визначається системою підготовки працівників, перепідготовки, системою заповнення вакантних місць і регулюванням трудових відносин з участю профспілок. Серед таких моделей виділяють японську, американську та шведську [6, с. 12].

Японська модель ринку праці характеризується системою «довічного найму», де працівник гарантовано працює на підприємстві до досягнення віку 55-60 років. Заробітна плата прямо залежить від тривалості роботи, а працівники систематично підвищують свою кваліфікацію. У разі потреби скорочення виробництва, працівників переводять на інші робочі місця або скорочують тривалість робочого часу, уникаючи масових звільнень.

Американська модель ринку праці відрізняється децентралізацією законодавства про зайнятість між штатами та відсутністю внутрішньофірмової підготовки персоналу. Колективні угоди охоплюють лише обмежену кількість працівників, а звільнення може відбутися без попередження. Однак, висока географічна і професійна мобільність працівників призводить до вищого рівня безробіття порівняно з Японією та Швецією.

Шведська модель ринку праці ґрунтується на активній політиці держави, спрямованій на попередження безробіття. Заходи включають фіскальну політику для підтримки менш прибуткових підприємств, політику солідарності у заробітній платі та підтримку зайнятості у сферах, що вирішують соціальні завдання.

Кожна країна має свої особливості формування ринку праці, зумовлені різними факторами, такими як ресурси, географія, економіка та політика. В Україні протягом тривалого часу існувала монополія державної власності, регламентація розмірів заробітної плати та інші фактори, що призвели до деформації ринку праці [8, с. 34].

Розпочати аналіз ринку праці доцільно з дослідження якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів. Населення виступає як ключовий «постачальник» робочої сили для ринку праці. Кількісний аспект ринку праці визначається обсягом працівників, які пропонують свої послуги на ринку та кількістю вакансій, доступних для зайняття. Цей аспект включає в себе різноманітні показники, такі як народжуваність, смертність, міграційні потоки та демографічні характеристики, які визначають загальний обсяг робочих ресурсів. Ці ресурси, за визначених умов, можуть бути використані суб'єктами господарювання у сфері матеріального та нематеріального виробництва [9]. Сукупна кількість ресурсів відображається рівнем зайнятості населення, кількістю осіб, які вже працюють, та рівнем безробіття який відображає кількість людей, які активно шукають роботу, але не можуть працевлаштуватись. Поєднання зайнятих та безробітних осіб формують робочу силу – загальна кількість людей готових працювати, натомість показник участі у робочій силі демонструє частку робочої сили від загального населення. Важливим показником кількісного аспекту ринку праці є попит на працю, який вказує на потребу роботодавців у працівниках, Рівновага між попитом і пропозицією на ринку робочої сили визначає ціну праці, що є також одним з кількісних аспектів [10, с.35].

В сучасних умовах, пріоритет надається якісним характеристикам працівників, а кількісні показники займають другорядну позицію. Якісний аспект ринку праці охоплює різноманітні характеристики і умови, пов'язані із якістю праці, умовами праці та динамікою розвитку професійного середовища. Основні аспекти якісного аналізу ринку праці включають наступне:

1) Рівень кваліфікації працівників: визначається рівнем освіти, професійною підготовкою та навичками працівників. Ринок праці високої якості зобов'язаний мати висококваліфікованих працівників, які відповідають потребам ринкових сегментів.

2) Безпека і умови праці: оцінюється рівень безпеки та комфорту на робочому місці, дотримання стандартів охорони праці, умови праці та можливості професійного розвитку.

3) Доступність соціальних гарантій: визначається наявністю соціального захисту, медичного страхування, пенсійних програм та інших соціальних гарантій для працівників.

4) Диверсифікація ринку праці: вказує на різноманітність галузей та професій, що існують на ринку праці, яка може сприяти ефективному використанню різних навичок та талантів.

5) Динаміка розвитку кар'єри: оцінюється можливість кар'єрного зростання, професійного розвитку та перспектив для працівників на ринку праці.

6) Гендерна рівність та рівноправ'я: визначає рівень рівноправ'я і можливостей для чоловіків і жінок на ринку праці.

7) Інновації та технологічний розвиток: демонструє наявність сучасних технологій та інновацій на ринку праці, а також готовність працівників адаптуватися до нових технологій.

Аналіз якісного аспекту ринку праці дозволяє зрозуміти, наскільки ефективно функціонує система працевлаштування та як вона задовольняє потреби як працівників, так і роботодавців.

В цілому, ринок праці включає в себе різноманітні моделі і підходи, які відрізняються в залежності від країни і політики зайнятості. Різні країни мають свої унікальні системи підготовки та перепідготовки працівників, системи заповнення вакантних робочих місць та способи регулювання трудових відносин. Дослідження ринку праці потребує комплексного підходу, який враховує його різні аспекти та взаємозв'язки між ними.

1.2. Особливості функціонування молодіжного сегменту ринку праці.

Молодь на ринку праці відіграє надзвичайно важливу роль у формуванні майбутнього економічного потенціалу. Її присутність та активність становлять основу для подальшого розвитку та стабільності економіки країни. Здатність молоді до адаптації нових умов, енергія та креативність є джерелом не лише нових ідей, але й ключовими стимулами для розвитку інноваційних технологій та підходів. Важливо розглядати сегмент молоді на ринку праці як стратегічний ресурс, який може лише впливати на економічну ситуацію сьогодення, але й має потужний вплив на розвиток економіки в майбутньому. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [11] молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років.

Ринок праці молоді представляє собою частину ринку праці, яка включає в себе складну мережу соціально-економічних відносин між державою, підприємствами та молодими громадянами віком від 14 до 35 років. Важливою особливістю ринку праці молоді є його здатність якісно оновлювати потенціал загального ринку праці, що робить його ключовим інноваційним фактором у суспільному прогресі [12].

Центральною темою обговорення молодіжного ринку праці є поняття «молодь» як специфічної соціально-демографічної групи. Молодь є стратегічним ресурсом, здатним до позитивних змін і може впливати на соціальну стабільність. Вона перебуває на стадії самоідентифікації щодо праці та соціального оточення і характеризується різноманітними ознаками соціально-демографічних категорій населення.

Важливо відзначити, що вікові обмеження молоді на ринку праці можуть варіюватися в різний час та в різних економічних системах. Згідно з сучасними стандартами, більшість молодих людей вважаються економічно активними, але найвищий рівень трудової активності спостерігається у найстаршій групі молоді (28-35 років). Молодим людям у віці від 14 до 24 років властивий низький рівень економічної активності. Цій соціально-віковій групі притаманні різні

особливості, такі як недостатня формування цінностей, кваліфікаційних навичок, соціальних та економічних ресурсів, і недостатність життєвого досвіду. Це може підвищувати ризик ухвалення нерациональних рішень у трудовій сфері. Проте, на відміну від старшого населення, молодь більш схильна до змін, соціально мобільна та спроможна до професійного зростання.

Перевагою молодих працівників є їх потенціал для інновацій та креативності: молодь часто приносить свіжі погляди та ідеї, що сприяють розвитку нових галузей та технологій, таким чином, вона стає каталізаторами для змін у різних секторах економіки.

Важливими характеристиками молодих працівників є також динамізм та гнучкість, що дозволяє підприємствам швидше адаптуватися до змін у ринкових умовах та вимогах споживачів. Як показує досвід, пандемія спричинена вірусом Covid-19 продемонструвала гнучкість та швидку адаптивність молодих працівників до дистанційного формату роботи, в той час, коли у працівників старших груп, адаптація викликала більше труднощів і вимагала більше часу. Молоді люди володіють високим рівнем технологічної грамотності, що може зробити їх цінними для роботодавців, особливо в галузях, що вимагають цих навичок.

Завдяки освіченості сучасної молоді, володінню іноземними мовами та вільному доступу до Інтернету вона має можливість навчатися за кордоном та знаходити там робочі місця. Частка розвинених країн зацікавлені у тому, щоб талановита та перспективна молодь з України переїжджала і створює для цього різноманітні заохочувальні програми. Швидко зростає кількість українських студентів, які обирають навчання за кордоном. Це явище має як позитивні, так і негативні наслідки для України. Позитивним є те, що молодь отримує якісну європейську освіту, досвід життя та роботи, а після повернення цей досвід може сприяти розвитку країни і ефективно використовуватись у роботі. Негативним є те, що частина української молоді залишається за кордоном назавжди, не повертаючись назад, що веде до втрати інтелектуального та трудового потенціалу

країни. Таким чином, відбувається вимивання ресурсів країни, до яких належить високоосвічена та активна молодь [13, с.32].

Інвестування в молодь та сприяння її працевлаштуванню в має позитивний вплив, сприяє підвищенню конкурентоспроможності країни в цілому, розвиток нових технологій та інновацій робить економіку більш продуктивною та ефективною. Ефективна політика стосовно молодіжного ринку праці сприяє залученню талановитих молодих людей і збереженню їх в країні.

Незважаючи на низку переваг працевлаштування молоді, на ринку праці, саме цей сегмент, є найбільш вразливими та незахищеними. На ринку праці молоді, особливо важливою є проблема невідповідності попиту та пропозиції, ця невідповідність характерна для кількості вакансій та осіб, які шукають роботу, диференціюванні між міським та сільським населенням, запитів та вимог до кандидатів і наявним знанням та вмінням потенційних робітників.

Безробіття серед молоді є негативним явищем, однак, має природний характер. З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності у пошуках роботи, а з іншого, молодим людям часто не вистачає трудового та життєвого досвіду. Є поширена думка, що проблема безробіття серед молоді є скоріше закономірністю, ніж кризовим явищем, особливо в Україні, і остаточно подолати її об'єктивно неможливо. Проте, форма та методи вирішення цієї проблеми, а також їхня ефективність, залежать, насамперед, від дії спеціалізованих державних структур [14, с.149]

Окрім того, на думку деяких дослідників, помітна недосконалість інституційного ринку праці в Україні призводить до наступних протиріч:

1. Необхідність соціалізації молоді у сфері праці та відсутність ефективної державної політики, що призводить до виключення молоді з ринку праці.
2. Роль молоді як авангарду та рушійної сили прогресу, обумовлена її історичною та соціальною природою, у зіткненні з тенденціями відчуження у соціально-трудових відносинах.

3. Потреба молоді у наслідуванні трудових навичок, культурних традицій та цінностей для сталого розвитку, та порушення зав'язків поколінь у сфері соціально-трудових відносин через молодіжну міграцію, розповсюдження дистанційних форм зайнятості та відсутність ціннісного спрямування.

Інституційне середовище стає неузгодженим, оскільки в ньому співіснують як старі норми взаємодії між учасниками ринку праці, так і нові, що тільки формуються. Традиційна форма роботи поступово відходить на задній план, заміщуючись короткостроковими контрактами або навіть роботою без будь-яких гарантій чи умов. Такий стан сучасних соціально-трудових відносин відображає недосконалість інституційного ринку праці та негативно впливає на безробіття серед молоді [15, с.184]

У таких умовах надзвичайно важливим є створення сприятливих соціально-економічних умов для особистого зростання молоді. Це включає в себе формування їхньої творчої активності, розвиток здібностей та навичок, а головне - створення умов для адаптації до ринкових відносин. Це має стати пріоритетом державної молодіжної соціальної політики.

Наразі, відносини між молодими працівниками та роботодавцями у сфері зайнятості є багатограними, вони спрямовані на збалансування попиту та пропозиції робочої сили у віці 16-35 років (рис. 1.1.). Учасники ринку праці, які шукають роботу, активно враховують свої індивідуальні потреби в економічному та соціальному плані. Для молоді основним стимулом є особистий розвиток, підвищення кваліфікації та здійснення професійних амбіцій. Стимулювання працевлаштування молоді, яке є важливим аспектом суб'єктно-об'єктних відносин у контексті працевлаштування молоді відбувається за допомогою професійної підготовки, фінансової підтримки, соціальних програм і заходів, а також заохочення роботодавців і створення спеціалізованих центрів. Хоча чинне законодавство надає широкі правові гарантії для молоді, на практиці виявляється, що деякі з цих гарантій не завжди виконуються в повному обсязі. Наприклад, наразі спостерігається відсутність регіональних програм працевлаштування студентів у вільний від навчання час, захисту молодих працівників від

дискримінації за віковою ознакою та відсутність законодавчого регулювання щодо розміру оплати праці молоді [16].



Рис. 1.1. Структурна схема суб'єктно-об'єктних відносин процесу працевлаштування молоді на молодіжному ринку праці
(Джерело: [12])

Для досягнення ефективності комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді в Україні необхідно не лише формування системи нормативно-правового забезпечення, але й впровадження широкого спектру заходів, спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості, якісної освіти та ефективного працевлаштування молоді. Важливо вивчати та враховувати досвід європейських країн у цьому контексті, зокрема, щодо

розробки та впровадження програм стимулювання зайнятості молоді, сприяння їхньому професійному розвитку та інтеграції на ринок праці.

1.3. Сучасні чинники впливу на зайнятість економічно активної молоді.

Ринок праці не існує відокремлено, він підпорядкований впливу різних факторів. Ці фактори можуть бути як позитивними, так і негативними. Наприклад, позитивним фактором може виступати економічний зріст, що дає нові можливості для працевлаштування, тоді як до негативних можна включати економічні кризи що призводять до збільшення безробіття.

Класифікацію факторів, що впливають на процес працевлаштування молоді визначають за різноманітними підходами. Під час аналізу основних досліджень були виявлені наступні ключові чинники, які мають значення для працевлаштування молоді:

- соціально-професійні орієнтири, інтерес, потенціал, що включає безпосередню соціально-професійну характеристику молоді, рівень освіти для володіння певною професією, напрям діяльності, галузь економіки;
- мотиви, що базуються на самореалізації, матеріальній забезпеченості, престижі, можливості кар'єрного росту. Комунікація в колективі, зміст роботи, умови праці та соціальна важливість також впливають на вибір професії та мотивують або ж демотивують до її обрання;
- економічні орієнтири - рівень життя в країні, матеріальний статус родини та інші фактори серед яких особистісне ставлення до багатства, безробіття, ієрархії та розподілу соціальних ресурсів;
- особисті уявлення та планування стратегій для досягнення успіху, місце матеріального достатку у загальній структурі життєво важливих цілей;
- економічна активність індивіда: досягнення, самостійний заробіток, активність, креативність, підприємницькі здібності та їх застосування.

Фактори, що впливають на працевлаштування молоді, можна поділити на дві основні групи: зовнішні, які стосуються загального стану в сфері праці та особисті, які визначають конкурентні переваги молоді та враховують особливості кожної окремої особи, яка прагне знайти роботу. Елементи груп чинників представлені на рисунку 1.2. Візуально видно, що зовнішні фактори складаються з трьох основних компонент: загальноекономічних, інституційно-організаційних та правових. Зовнішні фактори в певній мірі впливають на особистісні аспекти. Наприклад, стан розвитку економіки впливає на добробут індивіда, а якість та доступність освіти відображаються в рівні освіти майбутнього працівника.

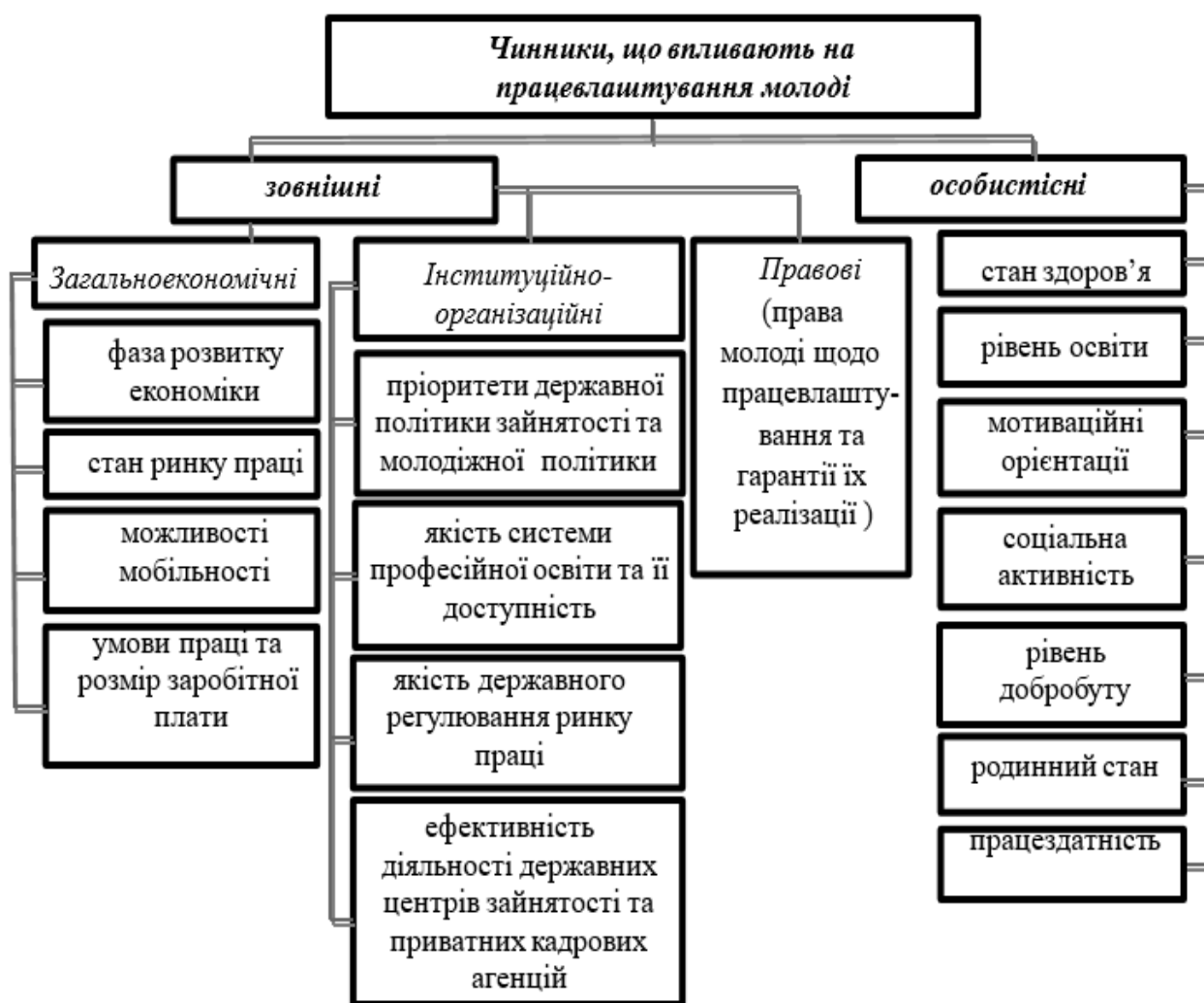


Рис. 1.2. Класифікація чинників, що впливають на працевлаштування молоді
(Джерело: [12])

Один із важливих складових ринку праці - це регіональний ринок праці молоді, який набуває особливого значення в контексті процесу децентралізації. Це створює потребу у подальшому розвитку цього ринку на рівні об'єднаних територіальних громад. Важливо розглянути фактори, що впливають на цей ринок на рівні регіону, оскільки умови працевлаштування можуть різнитися в залежності від конкретного регіону. Державне регулювання та стимулювання ринку праці молоді повинно бути спрямоване безпосередньо на молодь, враховуючи регіональну специфіку.

У таблиці 1.1. вказано ряд чинників, які впливають на функціонування регіонального ринку праці молоді. Ці чинники поділені на п'ять груп: демографічні, економічні, соціально-трудова, освітні та інституційні.

Таблиця 1.1.

Фактори впливу на ринок праці молоді регіону

Фактори впливу	Характерні ознаки
Демографічні	- Чисельність населення працездатного віку; - велика питома вага молоді, яка перебуває в регіоні; - вікова структура населення, у якій переважає молодь; - міграція населення з регіону та з інших регіонів; - географічне розміщення поряд з менш розвинутими регіонами
Економічні	- Розвинута економіка; - багатогалузева промислова сфера; - інвестиційна привабливість регіону; - позитивний імідж регіону; - сприятливий бізнес-клімат; - наявність недостатньо розвинутих сфер бізнесу
Соціально-трудова	- Наявність кваліфікованої робочої сили; - наявність дешевої робочої сили; - розвинута інфраструктура; - сприятливі умови життя в регіоні
Освітні	- Розвинута освітня сфера; - високий рівень професійної освіти; - значна кількість закладів освіти (шкіл, професійно-технічних закладів та ЗВО)
Інституційні	- Розвинута система органів місцевої влади; - наявність регіональних центрів зайнятості; - наявність центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості; - розвинута структура громадських організацій, зокрема молодіжних

Джерело: [14, с.155]

У демографічному факторі ключовими показниками є чисельність населення і частка молоді, як відображення пропозиції робочої сили. Важливими також є міграційні процеси та мобільність працівників, що впливають на зміну цієї пропозиції.

Економічний фактор відображає економічне середовище регіону. Стан економіки, умови праці, галузева структура, ринкові перспективи та регіональні особливості, що мають великий вплив на ринок праці, зокрема на умови праці та їхню престижність, а також визначають загальну та додаткову потребу у праці відповідної кваліфікації.

Соціально-трудоий фактор ринку праці молоді визначається наявністю якісної та кваліфікованої робочої сили та умовами життя. Ці аспекти впливають на привабливість регіону для молодих людей, формують їхні уявлення про якість життя та робочі умови, а також визначають можливості кар'єрного зростання та соціального розвитку.

Освітній фактор значно впливає на розвиток ринку праці, оскільки освіта формує професійну підготовку та якість кадрів. Якщо рівень та якість пропозиції робочої сили не відповідають попиту на ринку праці, це призводить до зниження ефективності економіки. Нині освіта є важливим інвестиційним ресурсом у людський капітал, що є ключовим елементом суспільного та національного розвитку. Під людським капіталом розуміють сукупність продуктивних здібностей, знань, талантів та навичок.

Інституційний фактор через системи органів, служб прямо впливають на умови, права і гарантії зайнятості, визначають механізм працевлаштування, чим полегшують, або затрудняють вихід на ринок молодих спеціалістів.

Головним зовнішнім чинником, який негативно вплинув одразу на всі сфери економіки в тому числі і на ринок праці в Україні є російське вторгнення. На молодіжний ринок праці цей вплив відобразився в кількох аспектах. По-перше, військові дії призвели до значного погіршення економічної ситуації в деяких регіонах країни, що призвело до зменшення кількості доступних робочих

місць для молоді. По-друге, сама війна спричинила значну міграцію населення, зокрема молоді, з постраждалих районів до інших частин України, або навіть за її межі. Це призвело до збільшення конкуренції на місцях роботи в приймаючих регіонах. У зв'язку з війною в Україні також спостерігається збільшення внутрішньої міграції молоді. Багато молодих людей з проблемних районів шукають можливості для працевлаштування та безпеки в інших частинах країни, що призводить до змін демографічного та соціального складу різних регіонів. Відбулось значне погіршення якості освіти, військові дії в деяких регіонах призвели до закриття шкіл та університетів, руйнування навчальних закладів, втрати кваліфікованих вчителів та викладачів, а також до зниження фінансування освітніх програм. Зменшення доступу молоді до якісної освіти та погіршення їхніх перспектив на ринку праці в майбутньому [18, с.2].

Війна призвела до змінення структури пропозиції робочої сили на ринку праці України, ця модифікація подана на рис 1.3.

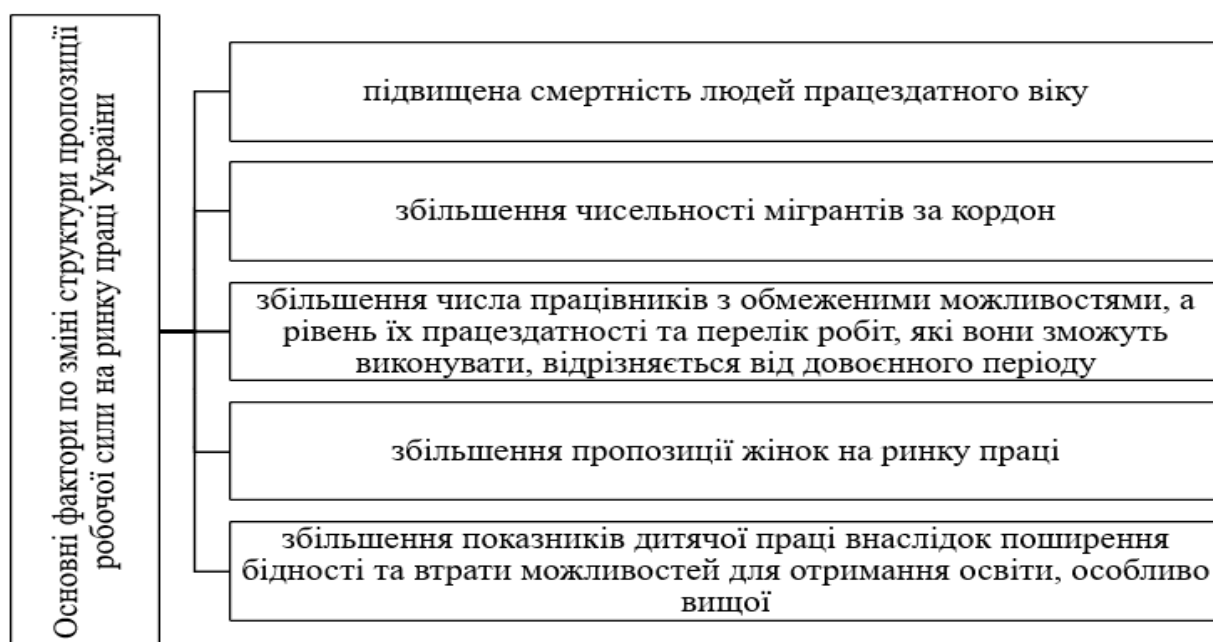


Рис. 1.3. Основні фактори по зміні структури пропозиції робочої сили в Україні
(Джерело: [19, с. 85])

Глобалізація також є чинником впливу на ринок праці у всьому світі, викликаючи ряд змін та нових викликів для молодих спеціалістів. З одного боку,

глобальний характер економіки створює більшу конкуренцію серед молодих людей за робочі місця. Тепер вони змагаються не лише з місцевими кандидатами, але й зі спеціалістами з усього світу. З іншого боку, глобалізація відкриває двері до міжнародних можливостей для молодих спеціалістів, таких як робочі візи, програми обміну та міжнародні проекти, що може розширити їхні кар'єрні можливості та дозволити отримати цінний міжкультурний досвід.

Крім того, глобалізація сприяє швидкому розвитку технологій, та науково технічному прогресу, що супроводжується змінами у соціально-економічному та політичному житті суспільства та впливає на ринок праці. Ці призводять до якісних та кількісних змін, структура виробництва перетворюється, відбувається широке впровадження елементів цифровізації та інформатизації, що веде до змін у вимогах роботодавців до фахівців. Це відображається у формуванні нової структури попиту та пропозиції на ринку праці, а також у рівні зайнятості та безробіття [20, с.218].

Для молодих спеціалістів з'являються нові можливості у сфері інформаційних технологій, діджитал-маркетингу, кібербезпеки та інших супутніх галузях. У зв'язку з цим молодим спеціалістам необхідно готуватися до майбутніх викликів. Повинні розвивати технічні навички, такі як програмування та аналіз даних, які стають все більш важливими на глобальному ринку праці. Сучасним працівникам для їх конкурентоспроможності важливо мати міжкультурну компетентність та готовність до гнучкості та адаптивності, щоб працювати в міжнародному середовищі та ефективно взаємодіяти з представниками різних культур.

Сучасний світ є надзвичайно перемінливим і швидко розвивається завдяки постійному прогресу в науці, технологіях та суспільстві загалом. Цей швидкий темп змін створює низку викликів і можливостей на ринку праці. Для молоді особливо важливо бути гнучкими та адаптивними до різних факторів, що впливають на цей ринок. Молодим людям потрібно бути готовими до навчання протягом життя, постійно оновлювати свої навички та здібності, а також гнучко реагувати на зміни на ринку праці.

Висновки до розділу I

Ринок праці є невід'ємною важливою складовою ринкової економіки. Створення конкурентоспроможного ринку праці є пріоритетною задачею для трансформації економічної системи України.

Вивчення теоретичних джерел з проблематики цього дослідження дозволяють зробити такі висновки:

1. Проаналізувавши різні думки стосовно трактування сутності ринку праці, можна знайти подібність, що це складна система економічних, політичних, суспільних відносин, що відображають сучасний рівень розвитку та узгодження інтересів учасників ринкових відносин щодо купівлі-продажу робочої сили.

Історично сформовані різноманітні підходи до економічного аналізу функціонування ринку праці. Залежно від концепції економічного аналізу можна виділити класичний, неокласичний, кейнсіанський, марксистський, монетаристський та інституційний підходи. Аналіз даних підходів в світовому економічному середовищі дає підставу стверджувати, що вони обмежуються характеристикою окремих аспектів ринку праці, не забезпечуючи повної картини його функціонування.

Існує декілька моделей ринку праці, пов'язаних із особливостями політики зайнятості в окремих країнах. Серед таких моделей виділяють японську, американську та шведську, різниця між ними спричинена особливостями формування ринку праці в кожній країні, обумовлена різними факторами, такими як ресурси, географія, економіка та політика.

Трудові ресурси можна охарактеризувати зі сторони кількісного та якісного аспектів. До кількісних відносяться частка молоді у економічно активному населенні, вікова та статева структура. Якісні характеристики, мають пріоритет, вони охоплюють різноманітні характеристики і умови, пов'язані із якістю праці, умовами праці та динамікою розвитку професійного середовища.

2. Молодь на ринку праці відіграє надзвичайно важливу роль у формуванні майбутнього економічного потенціалу. Її присутність та активність становлять основу для подальшого розвитку та стабільності економіки країни.

Ринок праці молоді представляє собою частину ринку праці, яка включає в себе складну мережу соціально-економічних відносин між державою, підприємствами та молодими громадянами віком від 14 до 35 років. Перевагою молодих працівників є їх потенціал для інновацій та креативності, динамізм та гнучкість, технологічна грамотність і здатність швидко адаптовуватись до нових умов. Саме молодь є найбільш вразливим та незахищеним сегментом ринку праці, що потерпає від багатьох проблем та протиріч.

Взаємодія учасників молодіжного ринку праці стосовно працевлаштування є багатоаспектною і має за мету вирівнювання попиту та пропозиції робочої сили, щоб задовольнити потреби економіки у праці та бажанні молодих людей у виборі відповідної сфери праці та джерела доходу. Для досягнення ефективності комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді необхідне впровадження широкого спектру заходів, спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості, якісної освіти та ефективного працевлаштування молоді.

3. Ринок праці не існує відокремлено, він підпорядкований впливу різних факторів. Ці фактори можуть бути як позитивними, так і негативними. Ключовими чинниками для працевлаштування молоді виступають соціально-професійні орієнтири, самореалізація, економічні орієнтири, особистісні плани та досвід економічної активності.

Більшість факторів, що впливають на працевлаштування молоді, можна поділити на дві основні групи: зовнішні, які стосуються загального стану в сфері праці, та особисті, які визначають конкурентні переваги молоді та враховують особливості кожної окремої особи, яка прагне знайти роботу. Серед факторів які впливають на ринок праці молоді на рівні регіону виділено демографічні, економічні, соціально-трудова, освітні та інституційні.

Нині основним фактором впливу на ринок праці є російське вторгнення, що завдало ряд проблем і значно знизило ефективність функціонування ринку праці. Зазначено що факторами які мають безпосередній вплив на даний ринок є всесвітня глобалізація та науково-технічний прогрес.

Для збереження конкурентоспроможності молоді особливо важливо бути адаптивними до різних факторів, бути готовими до навчання протягом життя, постійно оновлювати свої навички та здібності, а також гнучко реагувати на зміни на ринку праці.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЇ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

2.1. Організаційно-економічний механізм регулювання молодіжного ринку праці, що забезпечує ефективне використання робочої сили

В сучасному світі ефективне використання робочої сили молодих людей є надзвичайно важливим для стабільності та конкурентоспроможності будь-якої країни. Для досягнення цієї мети використовується організаційно-економічний механізм регулювання молодіжного ринку праці. Цей механізм охоплює комплекс заходів, спрямованих на підтримку та розвиток потенціалу молодих фахівців. Він базується на використанні різноманітних інструментів, таких як освіта, навчання, стажування, програми зайнятості та соціальна підтримка. Цей механізм дозволяє країні оптимально використовувати робочу силу молоді, сприяючи професійному зростанню та відповідності вимогам сучасного ринку праці.

Важливими важелями впливу цього механізму є забезпечення якісної освіти та навчання, створення можливостей для отримання практичного досвіду, підтримка зайнятості та підвищення конкурентоспроможності молоді. Це допомагає створити сприятливі умови для входження молодих людей на ринок праці, розвитку їхнього професійного потенціалу та внесенню вагомego вкладу у соціально-економічний розвиток країни.

Зважаючи на швидкі темпи технологічного розвитку, демографічні зміни та глобалізацію, ефективне використання робочої сили молоді є критично важливим для успішного розвитку будь-якої країни. Ключові причини, чому це так важливо, описані підрозділі 1.2.

Процес працевлаштування молоді регулюється на різних рівнях. На національному рівні цей процес включає ряд важливих компонентів, серед яких варто виділити: встановлення нормативно-правового базису, який створює законодавчий фундамент для цієї сфери, розробка загальної стратегії розвитку

молодіжної політики з метою забезпечення ефективної політики, встановлення пріоритетів у напрямках молодіжної політики, забезпечення підвищення кваліфікації молодіжних працівників. Для ефективного функціонування цих процесів також важливе надання методичної підтримки інституцій працевлаштування з використанням міжнародного досвіду, фінансування програм та проєктів залучення молоді [21, с. 265].

Державне регулювання працевлаштування молоді включає функціонування молодіжних центрів праці, які діють на госпрозрахунковій основі. Ці центри взаємодіють з місцевими та регіональними органами влади, установами освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, правоохоронними органами, службою зайнятості, підприємствами та громадськими організаціями. Основні завдання молодіжних центрів праці включають захист прав та інтересів молоді на ринку праці, створення місць працевлаштування та професійний розвиток, організацію зайнятості у вільний від навчання час, підтримку підприємництва серед молоді, а також надання послуг у професійній орієнтації та підготовці до роботи.

На регіональному рівні активно розробляються, ухвалюються та підтримуються регіональні програми, спрямовані на задоволення потреб молоді з урахуванням особливостей конкретного регіону.

На місцевому рівні регулювання працевлаштування молоді здійснюється через впровадження молодіжної політики відповідної місцевості. Органи місцевого самоврядування спільно з профільними установами розробляють програми та плани заходів для підтримки працевлаштування молоді та її розвитку. Наприклад, в місті Одеса розроблена міська цільова програма «Молодь Одеси» на 2023-2025 роки [22]. Дана програма створена щоб вдосконалити роботу з основних напрямів реалізації державної молодіжної політики, забезпечити повноцінну роботу з молоддю. Програми місцевого та регіонального рівня формуються на основі національних програм, стратегій та законів.

Серед перших документів який визначав мету та зміст молодіжної політики створено Декларацію Верховної Ради України «Про загальні засади

державної молодіжної політики в Україні» від 15 грудня 1992 року [23]. Вона надала напрямки для подальшого розвитку молодіжної політики, заклавши основу для правового регулювання та практичної діяльності владних органів. Декларація визначила, що молодіжна політика є пріоритетом держави, спрямованою на підтримку повноцінного розвитку молоді, ураховуючи потенціал країни та світовий досвід.

Цей документ встановив основні завдання молодіжної політики, включаючи дослідження стану молоді, створення сприятливих умов для їхнього соціального становлення, підтримку творчості та самореалізації, залучення молоді до національного відродження та економічного розвитку, надання соціальних послуг та координацію діяльності організацій, що працюють з молоддю.

З того часу було прийнято ряд законів України з реалізації молодіжної політики. Починаючи з 2008 року відбувалась розробка Державних цільових соціальних програм «Молодь України». Перша охоплювала 2009-2015 роки [24], і серед основних завдань виділяла створення сприятливих умов для забезпечення зайнятості молоді. Наступна програма 2016-2020 років [25], продовжила розгляд питань молодіжної зайнятості і ставила перед собою такі цілі:

- щорічне збільшення працівників, які працюють з молоддю на 50 осіб із видачою їм відповідних сертифікатів.
- розвиток молодіжного підприємництва через покращення існуючої нормативно-правової бази та систематизації преференцій для молодих підприємців, формування підприємницьких навичок молоді;
- забезпечення підтримки молоді з питань працевлаштування та створення для неї нових робочих місць.

На разі в країні затверджено Державну цільову соціальну програму «Молодь України» на 2021–2025 роки [26].

Основною метою програми є створення можливостей для самореалізації та розвитку потенціалу молоді в Україні, її участі та інтеграції у суспільне життя,

тому і більшість завдань націлені на розвиток молоді як особистостей, однак з проблеми молодіжної зайнятості увага приділяється виконанню програм для підготовки фахівців, які працюють з молоддю, включаючи програму «Молодіжний працівник».

З початку 2013 року було впроваджено стратегічне планування для молодіжної сфери, зокрема, розроблено Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року. Основні пріоритети цієї стратегії включали забезпечення зайнятості молоді на ринку праці через:

- Сприяння роботодавцям у створенні перших робочих місць для молоді;
- Підвищення рівня конкурентоспроможності молоді;
- Впровадження факультативних занять у навчальних закладах з підготовки до власного бізнесу та розвитку підприємницьких навичок;
- Здійснення заходів для сприяння зайнятості молоді, зокрема тих, хто потребує соціального захисту;
- Підтримка підприємницької діяльності молоді та розробка механізмів для її підтримки [27].

У 2021 році була затверджена нова інноваційна за своїм змістом Національна молодіжна стратегія до 2030 р. [28].

Перший етап Стратегії охоплює 2021-2022 рр. та полягає у вдосконаленні нормативно-правової бази для реалізації державної молодіжної політики, у відповідності з сучасними міжнародними стандартами та дозволяє впровадити ефективні механізми та інструменти для роботи з молоддю. Також передбачається створення державних цільових програм та ініціатив, спрямованих на розв'язання проблем молоді на всіх рівнях урядування.

Другий етап триватиме впродовж 2023-2030 рр. та полягає в ефективному виконанні нормативно-правових актів та державних програм, спрямованих на вирішення проблем молоді на всіх рівнях урядування, виконання міжнародних зобов'язань у сфері молодіжної політики,

проведення оцінки ефективності реалізації молодіжної політики, розроблення рекомендацій на основі результатів оцінки та подальше удосконалення законодавства.

Реалізація стратегії сприятиме формуванню свідомої, відповідальної та економічно активної молоді, яка матиме високий рівень життєстійкості, самостійності та адаптованості до викликів сучасного світу, інтегрованої в суспільне життя держави.

У 2021 році ухвалено Закон України «Про основні засади молодіжної політики» [29], який визначає цілі, завдання, основні принципи та напрями розвитку молодіжної політики в Україні. Цей закон передбачає ряд гарантій від держави для молоді, включаючи гарантії у сфері зайнятості. Зокрема, держава зобов'язується забезпечити можливість працевлаштування молодих людей, які завершили навчання в освітніх закладах або припинили навчання, а також тих, хто закінчив професійну підготовку чи відслужив військовий строк.

Для забезпечення права на працю для молоді з вищою або професійно-технічною освітою передбачено ряд заходів, включаючи встановлення квот робочих місць для молоді в підприємствах і надання фінансової підтримки роботодавцям. Також передбачено гарантії надання роботи за фахом на період до трьох років для молодих спеціалістів. Положення про надання першого робочого місця молоді містяться також у статті 197 КЗПП [30].

Незважаючи на законодавчі ініціативи, ефективний механізм залучення молоді до праці ще не був повністю визначений в Україні, а неефективність державного фінансування ускладнює впровадження молодіжної політики.

У додаток до законодавчих заходів, Міністерство молоді та спорту спільно з міжнародними організаціями реалізує різноманітні проекти та програми. Один із найважливіших з них - «Пакт заради молоді-2025» [31], створений спільно з агенцією ООН, який спрямований на подолання проблем освітнього сектору та сприяння зайнятості молоді. Цей пакт передбачає

створення нових робочих місць та партнерських зв'язків між бізнесом та освітнім сектором для підтримки молоді у здобутті професійної реалізації.

Однак, в українському законодавстві ще не закріплений ефективний механізм залучення молоді до праці, а неефективність державного фінансування перешкоджає ефективному проведенню молодіжної політики. Попередня ініціатива Пакту 2020 року була високо оцінена CSR Europe як одна з найкращих практик для молоді в Європі, а глобальна ініціатива ООН Decent Jobs for Youth визнала його одним із найкращих прикладів реалізації Цілі сталого розвитку № 8 у світі. Український «Пакт 2020» об'єднав понад 140 роботодавців, які створили 45 000 робочих місць для молоді.

Спільно з Радою Європи в Україні створено проєкт «Молодь за демократію в Україні: III Фаза» на 2023–2026 роки. Він включає три основні компоненти, які впроваджуються паралельно і мають наскрізні заходи. Перший компонент полягає у коригуванні пріоритетів та значення молодіжної політики та програм з урахуванням потреб молоді, використовуючи стандарти Ради Європи. Другий компонент передбачає визнання молодіжної роботи у воєнний час та забезпечення якісної та доступної молодіжної роботи для молодих людей, особливо для тих, хто постраждав від війни. Третій компонент орієнтується на підтримку молодіжних центрів та молодіжних організацій як платформ громадянської активності та демократичної участі, щоб сприяти соціальній згуртованості та включенню молоді, а також забезпечити доступність послуг для молодих людей, особливо з уразливих груп, за підтримки Ради Європи [32, с. 213].

Важливою є програма «Еразмус+» Європейського Союзу спрямована на підтримку освітнього, професійного та особистісного розвитку громадян ЄС і поза його межами. Вона сприяє навчальній мобільності, реалізації проєктів та партнерств, розвитку стратегій і співпраці. Основні пріоритети програми на 2021–2027 роки включають якість освіти, інклюзію, зелені та цифрові трансформації, а також підготовку кадрів і геополітичний аспект. Працює програма ЄС «Європейський корпус солідарності», що надає можливість

молодим людям працювати як волонтери в інших країнах у різних сферах на добровільних засадах.

Спільні ініціативи мають велике значення, оскільки сприяють розвитку молодіжної політики та наданню підтримки для молоді в Україні. Через ці проекти і програми українська молодь має можливість отримувати якісну освіту, розвивати навички та брати участь у культурних та спортивних подіях. Це сприяє їх особистісному зростанню, формуванню громадянської позиції та активній участі у суспільному житті. Крім того, співпраця з міжнародними організаціями дозволяє українським молодіжним організаціям розширити свої можливості та здобути доступ до міжнародного досвіду та практики, що сприяє їхньому розвитку та підвищує їх ефективність. Також важливо підкреслити, що спільні проекти з міжнародними організаціями сприяють зміцненню міжнародних зв'язків та партнерств між Україною та іншими країнами.

Аналіз нормативно-правового забезпечення молодіжної політики показує належну проведену законодавчу роботу в цьому напрямі. Дослідження вказує на те, що організаційно-економічний механізм регулювання молодіжного ринку праці регулюється розгалуженим законодавством, яке гарантує вирішення основних соціальних проблем молоді та забезпечує ефективне використання робочої сили. Однак, неузгодженість фінансування є проблемою, що гальмує виконання деяких прийнятих документів. Недостатні обсяги державного фінансування уповільнюють реалізацію програм та заходів, спрямованих на поліпшення становища молоді та задоволення їхніх потреб.

2.2. Загальна характеристика та сучасний стан молодіжного ринку праці у провідних країнах

Молодіжний ринок праці є одним з найважливіших сегментів економіки в провідних країнах, і його стан та характеристики можуть значно відрізнятися залежно від конкретної країни та її економічного контексту. Однак деякі загальні тенденції і особливості можна виокремити, основними із них є наступне.

У багатьох провідних країнах, особливо після економічних криз та реформ, спостерігається високий рівень безробіття серед молоді. Насамперед це пов'язано зі структурними проблемами ринку праці, недостатністю робочих місць, а також недостатньою підготовкою та кваліфікацією молодих працівників.

Наступною спільною особливістю є нестабільність робочих місць, що особливо характерна для молодого населення. Це пов'язано з труднощами працевлаштування на постійну роботу, високу мобільність, міграцію, що зумовлює поширення тимчасових контрактів.

У зв'язку з швидким розвитком технологій спостерігається зростання попиту на молодих фахівців у сферах інформаційних технологій, цифрового маркетингу, програмування та інших суміжних галузях. Це зумовлює підвищений попит на висококваліфікованих працівників.

В багатьох країнах спостерігається тренд зростання підтримки для молодих підприємців та стартапів. Здебільшого це відбувається через розвиток інкубаторів, акселераторів та фінансових програм.

Усвідомлення важливості освіти для формування якісного робочого ресурсу у низці країн проявляється у систематичних зусиллях розвитку цієї сфери. Країни активно працюють над удосконаленням системи освіти та навчання, зокрема розвитком професійно-технічної освіти та навчання на робочих місцях для підвищення кваліфікації молодих працівників.

Окрім того, урядами ведеться активна політика підтримки молодих працівників та полегшення їх виходу на ринок. Впроваджуються соціальні програми та заходи підтримки, такі як стипендії, програми підтримки зайнятості, молодіжні обмінні програми тощо.

У кожній країні ситуація на молодіжному ринку праці є унікальною і визначається конкретними економічними, соціальними та політичними умовами. Однак загальна тенденція полягає в тому, що молодь є важливим ресурсом для економічного розвитку, і створення сприятливих умов для її зайнятості та професійного розвитку є пріоритетним завданням для країн.

Протягом першої декади XXI століття спостерігалось зменшення участі молоді в загальній кількості працездатного населення з 52,9% до 48,7%. Хоча кількість зайнятих молодих людей зросла на 16 мільйонів осіб, досягнувши позначки у 516 мільйонів, зростання населення перевищило темпи зростання зайнятості, знижуючи частку зайнятої молоді серед всього молодого населення з 46% до 42,6% [33, с. 20].

Фінансово-економічна криза 2008–2009 років призвела до загального зростання безробіття, продемонстровано на рис. 2.1, зокрема серед молоді, до рівня 14,3% у 2010 році. Тим не менш, цей показник був неоднаковим у різних регіонах, варіюючись від 10% у Східній Азії до 22,7% у ЄС та 23% у арабських країнах. Протягом 2011–2019 років спостерігалось значне зниження молодіжного безробіття в країнах Північної Америки (з 18% до 9%) та у країнах ЄС (на 4,65%), а також на 3% у інших країнах Європи. Однак у деяких регіонах спостерігалось зростання рівня безробіття серед молоді, зокрема в Латинській Америці (на 2,7%), арабських країнах (на 4,3%) та країнах Південної Азії (на 6,9%) [34].

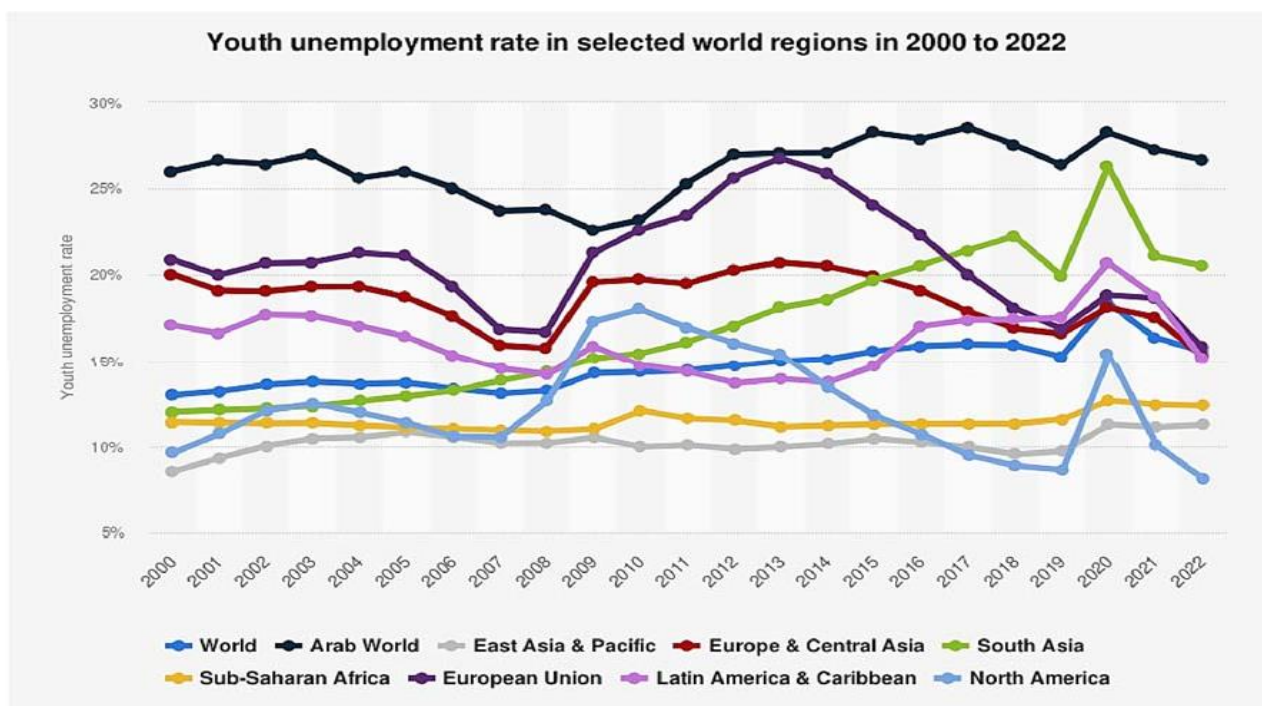


Рис. 2.1. Рівень молодіжного безробіття в світі та по регіонах у 2000–2022

роках, у %

(Джерело: [34])

Пандемія COVID-19 спричинила нові кризові явища та збільшила безробіття у світі до рівня 18,4%, від 11,3% у Східній Азії до 22,6% у Південній Азії та 28,3% у арабських країнах. У країнах ЄС не спостерігалось значного зростання безробіття серед молоді (на 1%), відмінно від ситуації у Північній Америці, де молодіжне безробіття зросло майже вдвічі. У 2021 році ситуація значно покращилася, і світовий рівень безробіття серед молоді знизився до 15,6%, тобто до рівня 2019 року. Позитивні зміни охопили всі регіони світу, але темпи зниження безробіття були різними: найбільші зміни відбулися у Північній Америці, де безробіття серед молоді зменшилось майже вдвічі, та в країнах Південної Азії (на 6%), а найменші — у країнах Східної Азії (на 0,07%) та арабських країнах (1,62%).

Нові геополітичні виклики 2022 року, такі як російсько-українська війна та загроза зіткнення між США та Китаєм, сповільнюють світові темпи економічного зростання, зменшуючи їх з 3,4% до 2,9%. Також рівень безробіття продовжує знижуватися: з 5,44% до 5,1%. Рівень безробіття серед молоді залишається значно вищим — 13,3%, проте на 2,3% нижче, ніж у 2021 році.

Отже, багатьом країнам світу знадобилося багато часу, щоб подолати наслідки молодіжного безробіття, викликаного фінансовою кризою. Найбільш успішною у цьому напрямку виявилася політика Північної Америки та країн Європейського Союзу. У той час як в країнах арабського світу та Південної Азії рівень безробіття молоді досі перевищує 20% (тобто п'ята частина молодих людей у цих регіонах залишається без роботи).

Згідно зі статистикою МОП, рівень безробіття серед молоді має нерівномірний характер і перевищує показники безробіття дорослого населення найбільше в країнах з низьким рівнем доходу (в 4 рази) та країнах з високим рівнем доходу (в 3,7 рази). Найбільший рівень молодіжного безробіття спостерігається у країнах з високим рівнем доходу [35].

Розглянемо детальніше рівень безробіття в країнах ЄС, продемонстрований на рисунку 2.2. Станом на квітень 2023 року Іспанія мала

найвищий рівень безробіття серед молоді в Європі – 27,9 відсотка, друге місце посідала Греція з позначкою – 27,7 відсотка. У 27 державах-членах Європейського Союзу загальний рівень безробіття серед молоді становив 13,8 відсотка, а Словенія мала найнижчий рівень безробіття серед молоді – 5,6 відсотка.

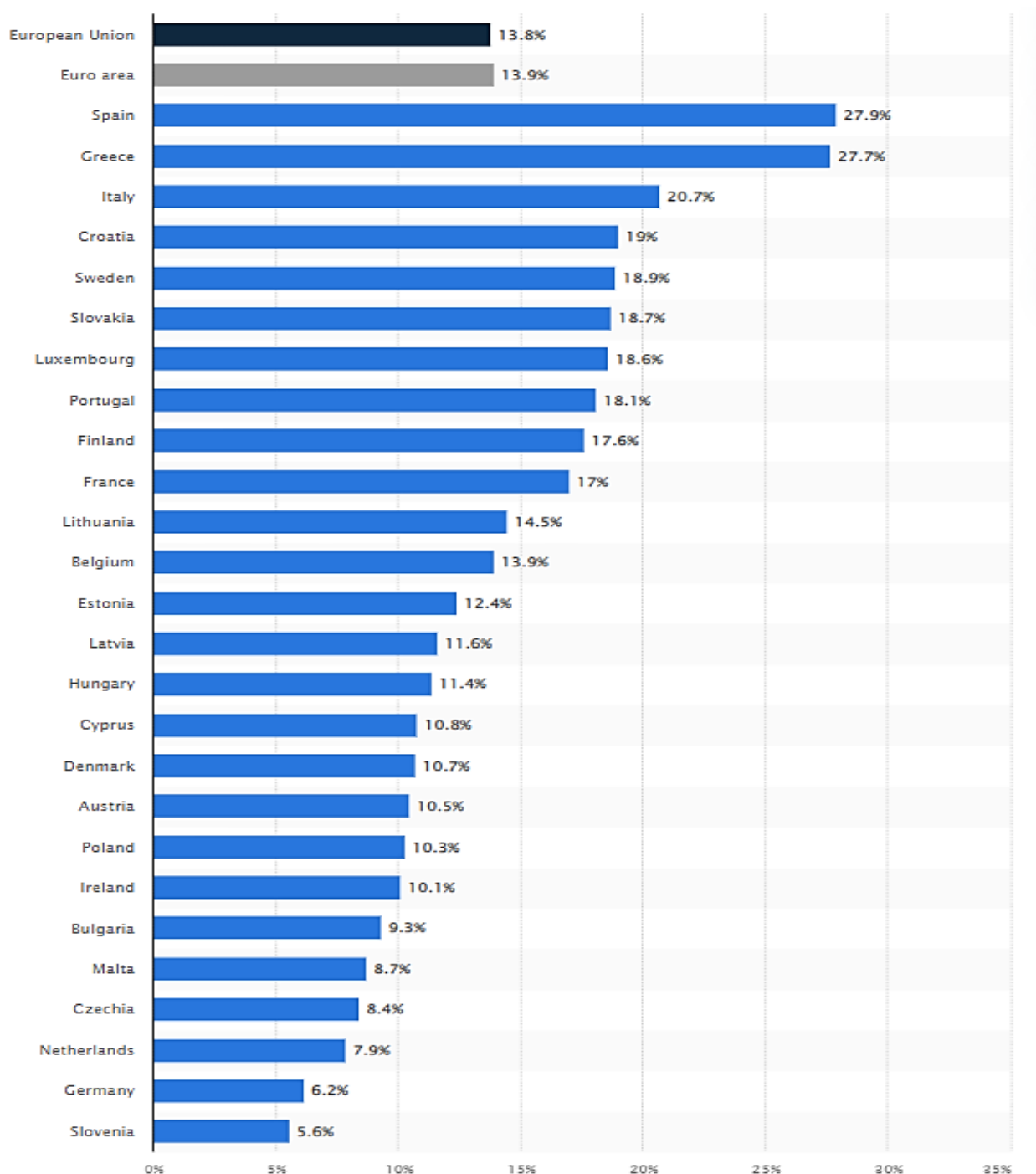


Рис. 2.2. Рівень молодіжного безробіття в країнах ЄС у 2023р., у %
(Джерело: [34])

На рис. 2.3 подано основні тенденції молодіжного безробіття в Україні, та деяких з європейських держав. До початку російського вторгнення в Україні, у 2021 році цей показник мав такі значення Україна – 19,1%, Великобританія -12%, Польща -11,9%, Німеччина – 6,9%. У динаміці спостерігається значний спад безробіття у Польщі та Великобританії, показники яких, у 2013 році були значно вищими, натомість стрибок внаслідок пандемії 2019 року в Україні був вищим в порівнянні з іншими державами. В свою чергу це характеризує нижчий рівень адаптації громадян до дистанційної роботи.

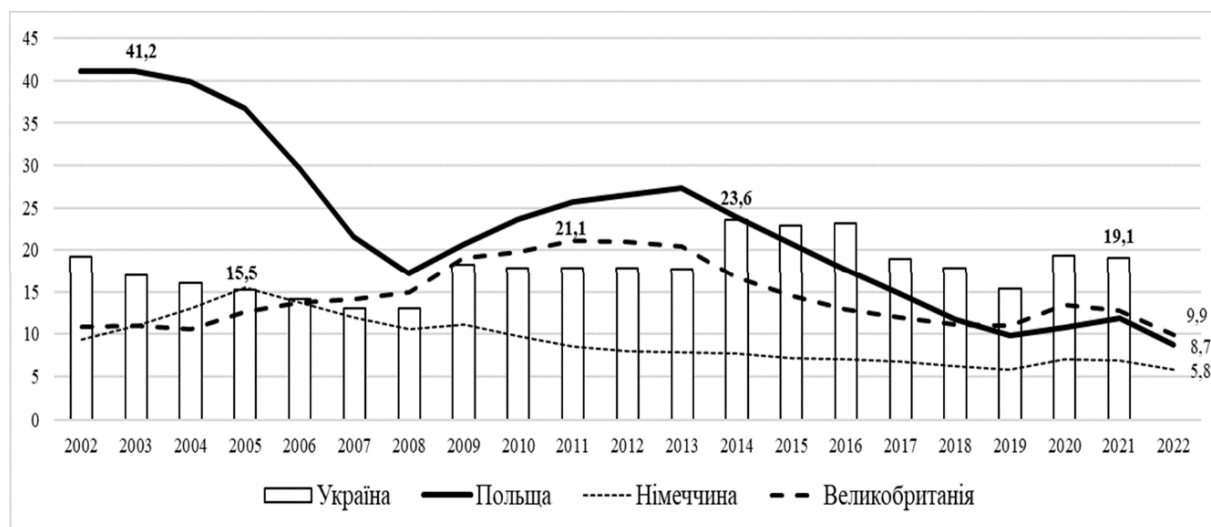


Рис. 2.3. Молодіжне безробіття в Україні, Польщі, Німеччині та Великобританії, 2002-2022 роки, %
(Джерело: [37])

Особливо актуальним для України, як кандидата на вступ до ЄС є досвід Польщі, яка після євроінтеграції 2004 року змогла значно знизити рівень безробіття серед молоді попри міграційну привабливість та залежність від ринків праці інших держав. Для України рівень безробіття серед молоді залишається високим, що ризикує трансформуватись у покоління NEET, яке характеризує молодь у віці від 15 до 24 років, яка не вчиться, не працює, і не набуває професійних навичок.

Цікавим є показник рівня безробітних, які здобули вищу освіту. На рис.2.4. продемонстровано, що в Україні наявний суттєвий відсоток безробітних з вищим

рівнем освіти. Важливою є саме величина даного показника, яка майже втричі вища від порівнюваних країн. Постає питання якості вищої освіти та її необхідності при працевлаштуванні. Натомість у Німеччині, Великій Британії, Польщі даний показник систематично знижується, тобто молодь цих країн отримавши вищу освіту працевлаштовується легше. Дане зниження обумовлене активною політикою держави у сфері освіти та працевлаштування молоді, в цих країнах відбувається активне впровадження програм, націлених на забезпечення молоді освітою та впровадження освітніх програм, що виходять із потреб ринку праці.

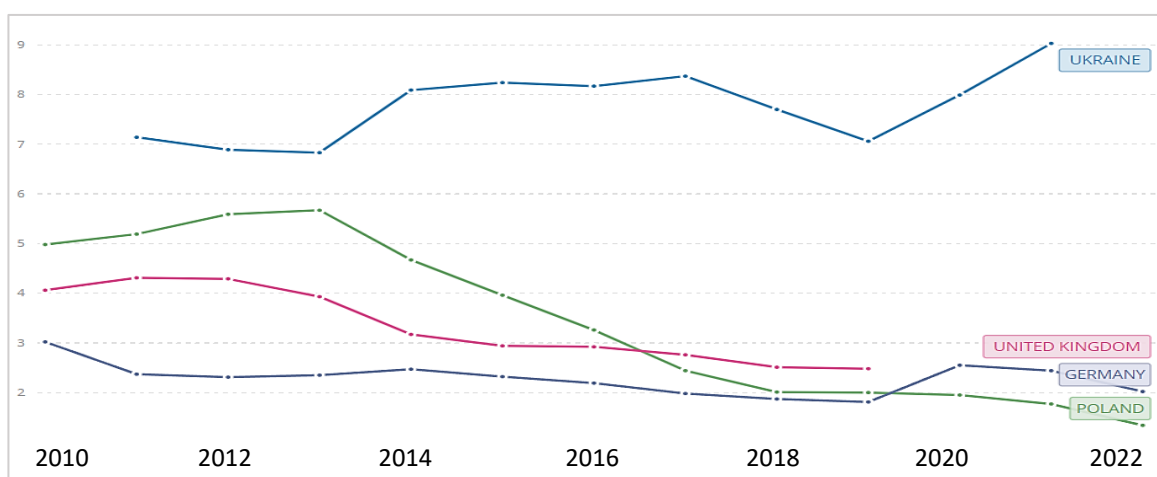


Рис. 2.4. Безробіття з вищою освітою (% від загальної кількості робочої сили з вищою освітою) - Німеччина, Україна, Велика Британія, Польща
(Джерело: за даними офіційного сайту Світового банку [38])

Проблема молодіжного безробіття залишається актуальною для багатьох країн і регіонів, маючи потенційні соціально-економічні та соціально-політичні наслідки. Країнам, збільш розвиненою політикою регулювання молодіжної зайнятості боротися з цією проблемою легше. За рахунок запровадження певних програм зайнятості, розвиток освіти молодим працівникам полегшується вихід на ринок. Кризи однаково негативно впливають на країни, в такі періоди рівень молодіжного безробіття зростає. В таких умовах чітко помітна ефективність

проведення політики регулювання зайнятості молоді, відповідно досліджень, найбільш ефективна ці політика в країнах північної Америки та ЄС.

Боротьба з безробіттям відбувається з залученням різних методів, одним з яких є підвищення самозайнятості та розвиток молодіжного підприємництва. Частка самозайнятої молоді у деяких країнах ЄС сягає 10%, держави які мають найбільшу кількість самозайнятої молоді продемонстровано на рис 2.5.

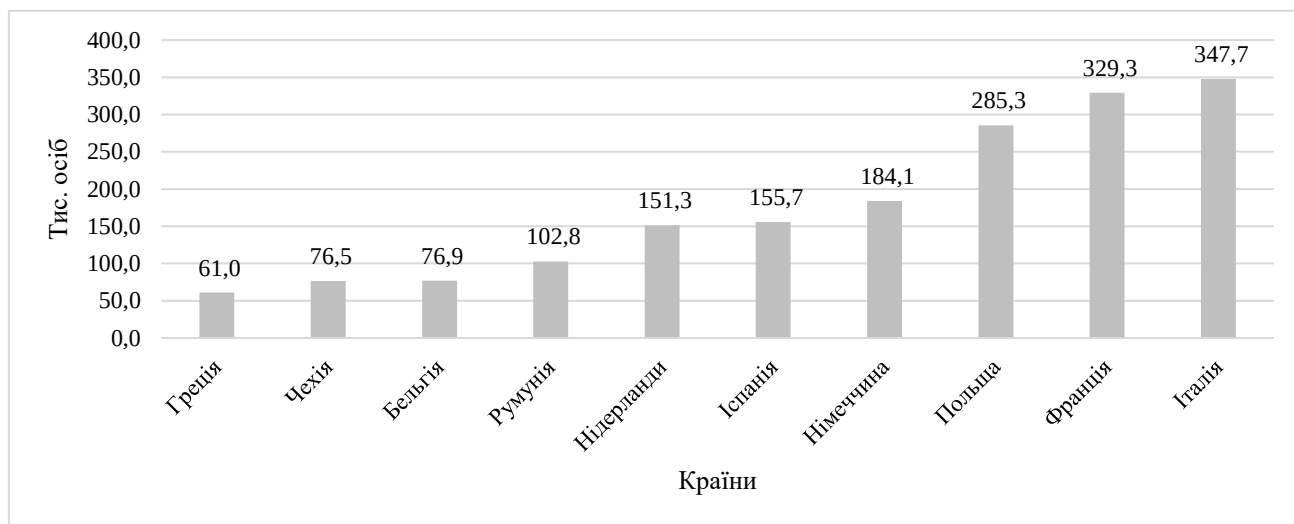


Рис. 2.5. Країни з найвищою кількістю самозайнятого населення, 2022 р.

(Джерело: за даними офіційного сайту Євростат [39])

Для дослідження ринку праці провідних країн, важливо також проаналізувати дані з оплати праці в цих країнах. Через відмінності податкової системи, варто порівнювати чистий дохід, який отримують громадяни після сплати податків. Люксембург має найвищу мінімальну заробітну плату, яка складає 2,140 доларів. На другому місці знаходиться Австралія з рівнем 2,022 доларів, третє місце посіли Нідерланди з сумою 1,895 доларів. В топ-10 також увійшли США, Бельгія, Нова Зеландія, Канада та інші країни. За цим рейтингом Україна розташувалася на 60-му місці з мінімальною зарплатою на рівні 146 доларів. Найнижчий рівень мінімальної зарплати серед 67 проаналізованих країн був зафіксований в Нігерії - 68 доларів. Крім того, Узбекистан та Індія не перевищили позначку в 100 доларів, маючи відповідно 72 та 95 доларів. Мінімальна зарплата в США становить 1,550 доларів, у Великобританії - 1,705 доларів, у Польщі - 584 доларів, а в Молдові - 180 доларів.

Досліджуючи ринок праці ЄС, окрім проблеми безробіття з боку пропозиції робочої сили, наявна проблема дефіциту працівників з боку попиту. Згідно з доповіддю Європейського управління праці [40], серед найбільш затребувані професії у країнах ЄС це фахівці з програмного забезпечення, охорони здоров'я, будівництва та інженерії. Дослідження охопило 27 країн Європейського Союзу, а також Норвегію та Швейцарію.

За даними звіту, серед більш ніж 400 професій, 38 визнані як масово дефіцитні, що означає потребу у додаткових працівниках. Ці професії викликають особливий інтерес принаймні в 11 країнах. Загалом, близько 38,82 мільйона працівників працюють у цих сферах.

Серед найпопулярніших професій у Європі можна виділити будівельні спеціальності, такі як муляри, теслярі, столяри, оператори машин, будівельники та інженери-будівельники. Також великий попит спостерігається у сфері програмного забезпечення на розробників додатків, системних аналітиків, розробників та аналітиків програмного забезпечення.

Значний дефіцит кадрів має сектор охорони здоров'я, зокрема лікарі загальної практики, хірурги, кардіохірурги, неврологи, медсестри, психологи, фізіотерапевти та фельдшери, збільшення попиту на професії цього сектору зумовлене пандемією COVID-19. Популярності також набули психологи та фізіотерапевти.

У сучасному світі молодіжний ринок праці у провідних країнах є динамічним та різноманітним, відображаючи складні економічні та соціальні виклики, такі як технологічний прогрес, демографічні зміни та глобалізація. Водночас, ці країни продовжують розвивати та адаптувати свої підходи до регулювання молодіжного ринку праці, з метою стимулювання економічного зростання та підтримки соціальної інклюзії.

2.3. Міжнародний досвід регулювання процесу працевлаштування молоді.

У сучасному світі проблема безробіття серед молоді є однією зі складних та актуальних. З метою забезпечення ефективного включення молоді на ринок праці і забезпечення їхнього успішного працевлаштування, уряди багатьох країн шукають ефективні стратегії та політики. Міжнародний досвід регулювання процесу працевлаштування молоді став об'єктом уваги дослідників та громадських організацій. Аналіз досвіду інших країн може виявитися надзвичайно корисним для формулювання ефективних стратегій та програм, спрямованих на покращення зайнятості та соціально-економічного розвитку молоді в Україні.

Міжнародний досвід регулювання процесу працевлаштування молоді відображає широкий спектр стратегій, програм та політик, спрямованих на забезпечення молоді можливостей для вступу на ринок праці та успішного розвитку кар'єри. Ці підходи включають в себе не лише освітні ініціативи та тренінги, але й створення сприятливого середовища для розвитку підприємництва серед молоді, підтримку інноваційних ідей та створення робочих місць.

У різних країнах світу реалізація молодіжної політики відбувається через застосування різноманітних підходів. Однак усі ці країни дотримуються спільного розуміння важливості та необхідності праці з молоддю. Організація Об'єднаних Націй координує зусилля у вирішенні основних молодіжних проблем, приймаючи резолюції та програми щодо молоді. Рада Європи сприяє розвитку співробітництва у молодіжній сфері, включаючи створення постійного Комітету міждержавного співробітництва у молодіжній сфері та Молодіжного директорату для координації молодіжних програм. Європейський молодіжний фонд забезпечує фінансову підтримку молодіжних ініціатив з 1972 року, сприяючи розвитку та управлінню міжнародними молодіжними заходами, а також надаючи гранти організаціям і мережам у цій сфері.

Проаналізуємо основні методи та форми реалізації молодіжної політики в деяких країнах.

Прикладом успішної політики щодо зайнятості молоді в Європі вважається Німеччина. У підрозділі 2.2. продемонстровано, що в країні рівень безробіття серед молоді доволі низький. У Німеччині система освіти структурована та тісно взаємопов'язана з ринком праці. Особливість полягає у дуальній системі професійного навчання, яка поєднує освіту з формальною практикою на підприємствах, де частину часу для студентів виділено на навчання у закладі освіти, а решту часу вони отримують практичний досвід у фірм та компаній [41, с.187].

У Німеччині розроблено типи програм, що допомагають вирішити проблеми працевлаштування молоді: підготовки до професійного навчання, професійного навчання та програми центрів практичного навчання на підприємствах. Ці програми функціонують поетапно, доповнюючи одна одну. Так молодий працівник має змогу отримати всі необхідні знання починаючи з базових, які були недоотримані в школі, до безпосередніх практичних навичок необхідних для роботи. Окрім того, в країні діють програми з працевлаштування молодих людей які мають розумові та фізичні вади. Після проходження таких програм більшість учасників працевлаштовуються, що свідчить про успішність цих ініціатив.

Ефективні програми спрямовані на забезпечення зайнятості молоді і сприяють зниженню рівня безробіття серед них працюють у Швеції. Серед таких програм важливими є «Можливості для молоді», що охоплює осіб у віці 16-17 років та «Молодіжні бригади», що призначена для підтримки зайнятості молоді віком 18-19 років а також осіб з фізичними або розумовими вадами до 25 років. Обидві ці програми орієнтовані на державний сектор і спрямовані на молодь, яка не може продовжувати навчання або самостійно працевлаштуватись [42].

Додатково у Швеції держава надає субсидії підприємцям, які приймають на роботу осіб у віці 18-19 років, що покривають 50% заробітної плати. Аналогічні субсидії в інших країнах (наприклад, Італії, Великобританії)

розповсюджуються на молодь у віці 16-18 років і можуть покривати до 80% витрат підприємства на зарплату цих осіб. У ряді країн, в тому числі Франції, Італії встановленні пільги по податках для підприємств, які наймають молодь віком від 18 до 25 років.

Люксембург також у переліку країн, де функціонує низка програм забезпечення працевлаштування молоді. Наприклад, був створений «План Дій» щодо зайнятості, що включає такі заходи для молоді до 30 років, як тимчасова зайнятість у державному та приватному секторі, навчальні програми залучення компаній та підприємств для здобуття робочого досвіду. Однак для більш ефективного розв'язання проблеми працевлаштування молоді в Люксембурзі потрібно підвищувати рівень академічної освіти, оскільки при економічному спаді і великому тиску з боку більш кваліфікованих кандидатів на ринку праці існує ризик збільшення рівня безробіття серед молоді.

У Іспанії стратегії уряду з огляду на працевлаштування молоді реорієнтовані з підтримки вільного доступу до ринку праці на зменшення витрат на робочу силу та адаптацію освітньої системи до сучасних умов ринку праці. Уряд Іспанії прийняв серію законів, спрямованих на впровадження різних видів контрактів для молоді: необмежений контракт для осіб до 30 років, навчальний контракт для молоді 16-24 років через школи-майстерні та практичний навчальний контракт для вищої освіти. Також однією зі стратегій є легалізація фірм з тимчасового працевлаштування, що діяли як посередники між молоддю та роботодавцями для забезпечення виконання тимчасових контрактів. Однак, недоліком їх діяльності став тимчасовий характер працевлаштування. Згідно з Молодіжною радою Іспанії, ефективна політика зайнятості для молоді має базуватися на співпраці між системою освіти та ринком праці, з урахуванням потреб та побажань молоді, яка зараз не достатньо залучена до процесу прийняття рішень.

У Нідерландах державна політика зайнятості молоді характеризується комплексним підходом, охоплюючи направлення випускників шкіл та молодих безробітних на роботу або подальшу професійну підготовку через мережу

національних служб зайнятості. У країні діє ретельно регульована система, яка включає Акт про гарантії зайнятості молоді та Акт про участь безробітних. Додатково, функціонує програма «Політика стимулювання зайнятості молоді», яка пропонує широкий спектр послуг, включаючи тести професійного вибору, навички для успішних співбесід при наймі на роботу, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, а також стимулювання роботодавців працевлаштовувати молодь.

У Франції ефективним способом стимулювання підприємств до працевлаштування молоді, яка не має спеціальності або кваліфікації, перехоплюючи виплати на випадок безробіття та хвороби цієї молоді на певний період. Такі заходи дозволяють роботодавцям знизити витрати майже на чверть. Підприємцям надаються пільги, якщо вони надають навчання молоді та працевлаштовують її. Додатково, у Франції поширена практика неповного робочого дня, а також програма, за якою безробітним до 35 років надають стартовий капітал для створення власної справи [32, с.209].

В Японії функціонує система професійної орієнтації, за якою щороку для учнів 7–9 класів є змога спробувати свої сили себе у деяких із 16 фіксованих галузей праці. Результати їх професійних досягнень фіксуються у спеціальному тесті, який подальше піддається обробці та систематизації. Таким чином, для кожного учня зберігається інформація про його професійні нахили, вміння і здібності. Після закінчення загальної середньої освіти вони можуть скористатися цими результатами для вибору свого професійного майбутнього.

Наразі, більшість країн-членів ЄС намагаються спростити процес виходу молоді на ринок праці після отримання освіти за допомогою умовних стратегій попиту та пропозиції. Стратегії пропозиції передбачають програми, спрямовані на професійне навчання молоді. Однак, зменшення ролі переробної промисловості та вплив загальної економічної глобалізації призводять до припинення фінансування таких програм. Як наслідок, професійне навчання останнім часом стало переважною відповідальністю державної політики у багатьох країнах. Таким чином, соціальна підтримка молодих громадян, які

шукають роботу, залежить від їх участі у цих програмах. Наприклад, яскравими прикладами такого підходу слугують програми «Соціальне забезпечення» у Норвегії та «Нова справа» у Великобританії. Стратегії попиту спрямовані на збільшення попиту на ринку праці серед молоді робочої сили. До заходів цих стратегій відносять надання субсидій роботодавцям, які працевлаштовують молодих безробітних або забезпечують їх першим робочим місцем (як це робиться в Греції, Норвегії, Португалії та Великобританії), створення нових робочих місць спеціально для молоді в державному секторі (як у Німеччині та Норвегії), спрощення процедур найму працівників (як у Німеччині та Великобританії), а також встановлення мінімальних обмежень заробітної плати або введення нижньої межі мінімальної заробітної плати для молоді [41, с.189].

Основні успішні приклади реалізації програм підтримки молоді у різних країнах подані в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Програми підтримки молоді та молодіжної зайнятості

Назва програми, країна реалізації	Мета
План розвитку “Європа-2020”, ЄС	Підтримка молоді, яка перебуває у пошуку роботи, місця навчання або стажування за кордоном.
The Youth Guarantee, ЄС	Надання допомоги молодим європейцям у розвитку та реалізації їх трудового потенціалу в умовах «зеленого» та цифрового переходу ЄС.
Програма Y2W (Youth to Work), Швейцарія	Створення широкого спектру освітніх послуг для молоді, підготовка мігрантів та працівників з низьким рівнем освіти.
OSKA, Естонія	Координація навичок та потреб ринку праці.
CC (Career Circles), Велика Британія, Нідерланди, Мальта, Кіпр, Данія, Португалія, Греція, Ісландія, Італія, Туреччина	Допомога людям у розвитку або зміні кар'єрного шляху.

Продовження табл. 2.1.

Назва програми, країна реалізації	Мета
Cantabria (Taller de Empleo Castro/Майстерня з працевлаштування у Кастро-Урдіалес), Іспанія	Навчання та працевлаштування працівників або безробітних осіб старше 20 років, за рахунок здійснення робіт чи наданні послуг комунального та соціального характеру.
Casa Oficios Adra, Іспанія	Працевлаштування молодих людей до 25 років шляхом їх професійної підготовки, пов'язаної з відновленням або популяризацією художніх, історичних, культурних та природничих професій.
The participation effect (Youth Sociotherapeutic Centre Lodz), Польща	Полегшення процесу пошуку роботи для людей, які ризикують бути соціально ізольованими.
Job College (Employment services), Швеція	Допомога молоді отримати доступ до ринку праці, запобігання безробіттю, підтримка молоді що знаходиться в групі ризику.
Cooperative Valle del Marro, Італія	Забезпечення працевлаштування молоді, яка знаходиться під опікою соціальної служби ювеніальної юстиції.
MAiE (AGROBIO, Associacao Portuguesa de Agricultura Biologica), Португалія	Розвиток навчального модулю «Підприємництво у соціальному фермерстві» для навчальних закладів та викладачів, які планують отримати кваліфікацію у цій галузі.
Giovane Terra (Frosinone Provincial Authority), Італія	Підвищення рівня знань 200 молодих людей у сфері соціального господарства та створення нових робочих місць у сільському господарстві.
NEET Voucher, Греція	Забезпечення професійної підготовки безробітнім молодим випускникам, після завершення якої підприємства зобов'язуються найняти певну кількість учасників програми.

Джерело: Складено автором за матеріалами [43]

Відповідно до досліджень, ми спостерігаємо активне впровадження програм державного регулювання молодіжної політики та програм з

забезпечення молодіжної зайнятості у багатьох країнах. Крім того, деякі програми все ще знаходяться в розробці, тож їхня ефективність буде виявлена з часом. Незважаючи на це, набуття подібного досвіду є корисним для України, сприяючи удосконаленню власних програм забезпечення зайнятості молоді.

Висновки до розділу II

В сучасному світі ефективне використання робочої сили молодих людей є надзвичайно важливим для стабільності та конкурентоспроможності будь-якої країни. Для досягнення цієї мети використовується організаційно-економічний механізм регулювання молодіжного ринку праці. Цей механізм охоплює комплекс заходів, спрямованих на підтримку та розвиток потенціалу молодих фахівців і реалізується на національному, регіональному та місцевому рівнях. Починаючи з 1992 року в Україні активно впроваджуються закони, програми зі сприяння зайнятості молоді, однак більшість і з них не реалізуються повною мірою через неефективність державного фінансування. Україна співпрацює з міжнародними організаціями (ООН, Рада Європи, ЄС) з питань забезпечення зайнятості молоді, результатом чого є створення нових робочих місць, збільшення кількості зв'язків між освітнім сектором та бізнесом, стимулювання підприємців співпрацювати з молоддю, створення програм навчання та отримання досвіду для молодих спеціалістів як в межах країни так і за кордоном.

Дослідження стану молодіжного ринку праці у провідних країнах характеризується наступними висновками:

1. Незважаючи на відмінність устроїв, особливостей кожної країни спільні риси молодіжного ринку праці полягають в високому рівні безробіття молодого населення, нестабільність робочих місць, зростання попиту на молодих фахівців у сферах інформаційних технологій, цифрового маркетингу, програмування, розвиток молодіжного підприємництва, удосконалення системи освіти, підтримка молодих працівників та створення умов для полегшення їх виходу на ринок.

2. Кризи негативно впливають на молодіжний ринок праці, зумовлюючи значне підвищення рівня безробіття, країни з більш високим рівнем розвитку швидше долають наслідки криз на цьому ринку.

3. Рівень безробіття серед молоді в Україні вищий у порівнянні з країнами Європи. Що ризикує українській молоді трансформуватись у покоління NEET. В Україні наявний суттєвий відсоток безробітних, які мають вищу освіту. Відповідно цього, постає питання про доцільність та якість освіти в Україні у відповідності з потребами ринку праці.

4. Порівнюючи мінімальну оплату праці, можна зазначити, в Україні її розмір значно нижчий країн Європи та Америки. Це в свою чергу пояснює міграцію української молоді за кордон та зниження привабливості працевлаштовуватись в Україні.

5. Окрім проблеми безробіття з боку пропозиції робочої сили, наявна проблема дефіциту працівників з боку попиту, яка обумовлюється невідповідністю отриманих знань і навичок молодих спеціалістів з вимогами ринку праці.

Провідні країни розуміють важливість підтримки молоді в забезпеченні зайнятості, тому активно розвивають та адаптують свої підходи до регулювання молодіжного ринку праці, з метою стимулювання економічного зростання та підтримки соціальної інклюзії.

Міжнародний досвід регулювання процесу працевлаштування молоді відображає широкий спектр стратегій, програм та політик, спрямованих на забезпечення молоді можливостей для вступу на ринок праці та успішного розвитку кар'єри. Ці підходи включають в себе не лише освітні ініціативи та тренінги, але й створення сприятливого середовища для розвитку підприємництва серед молоді, підтримку інноваційних ідей та створення робочих місць. Такий досвід є корисним для України, сприяючи удосконаленню власних програм забезпечення зайнятості молоді.

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В ПЕРІОД ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

3.1. Стан ринку праці та сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні

У даному дослідженні вже зазначалось, що ринок праці в Україні є важливим аспектом соціально-економічного розвитку країни, а працевлаштування молоді визначається як ключовий чинник, що впливає на стабільність та перспективи майбутнього українського суспільства. Зростаючі вимоги глобального ринку праці, швидка технологічна трансформація та внутрішні економічні та соціальні фактори створюють унікальні виклики та можливості для молоді, яка прагне знайти своє місце в професійній сфері.

Для повного розуміння проблеми, в даному дослідженні необхідно дослідити поточний стан ринку праці в Україні та проаналізувати сучасні тенденції працевлаштування молоді. Детальний розгляд факторів, що впливають на можливості працевлаштування молоді, допоможе нам зрозуміти ключові аспекти цього процесу та виявити можливі шляхи покращення ситуації.

Останні роки за даними інституту молоді чисельність молодого населення, яке в майбутньому має стати робочою силою і забезпечувати економіку держави трудовим ресурсом стрімко скорочується. Низхідна динаміка бере початок з 2011 року і попри незначні коливання продовжує знижуватись, це можна побачити на рисунку 3.1. Станом на початок 2022 року в Україні проживало майже 10 мільйонів громадян віком від 14 до 35 років, що становить 24,3 % у структурі чисельності постійного населення. У порівнянні з 2021 роком чисельність молоді скоротилася на 293,6 тис. осіб (2,9 %) а у порівнянні з 2011 роком на 3 908,4 тис. осіб (28,2%). У 2022 році найбільшу питому вагу у структурі молоді займають особи у віці 30-34 років - 32%, натомість у віці 20-24 років лише 19%. Молодь у віці 14-19 років, яка потенційно вперше виходитиме на ринок праці становить 24% [44].

Скорочення чисельності молодого населення в Україні є негативним явищем з кількох причин. По-перше, зменшення робочої сили призведе до недостатньої кількості працівників, що знизить продуктивність і конкурентоспроможність економіки. Це також може спричинити дефіцит кваліфікованих кадрів у різних галузях, особливо у високотехнологічних та інноваційних секторах. По-друге, зниження податкових надходжень через меншу кількість працюючих збільшить фінансовий тиск на державний бюджет, що ускладнить фінансування соціальних програм та інфраструктурних проєктів. По-третє, демографічний дисбаланс і старіння населення створять додаткове навантаження на системи соціального забезпечення та охорони здоров'я, що може призвести до їх перевантаження і зниження якості послуг. Особливо важливою є ситуація з наймолодшою віковою групою (14-19 років), яка складає значну частину молодого населення і є майбутньою робочою силою країни, скорочення цієї групи означає, що у майбутньому ще менше людей буде вступати на ринок праці, що посилить всі вищезгадані проблеми.

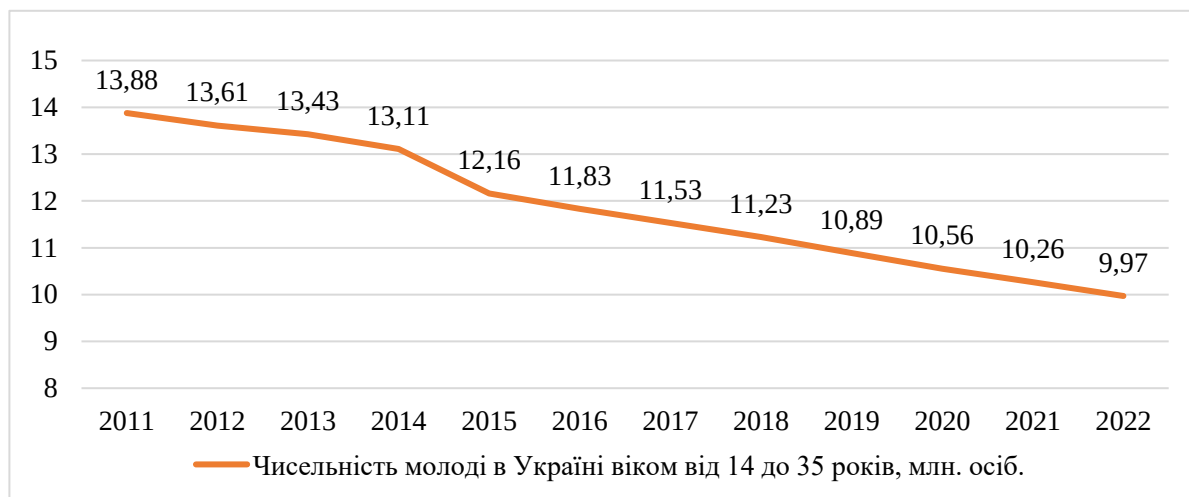


Рис. 3.1. Чисельність молоді в Україні, 2011-2022 роки, млн. осіб.

(Джерело: [44])

На тлі загального зменшення чисельності молодого населення, проблема молодіжної зайнятості не вирішується. Зайнятість молоді залишається на низькому рівні, а безробіття серед випускників та молодих спеціалістів залишається високим. За даними Державної служби зайнятості, станом на

1 серпня 2023 року офіційний статус безробітного мали 112,3 тис. осіб. Чисельність осіб з таким статусом, віком до 35 років склала 23,9 тис. або 22 %, тобто майже чверть числа безробітних склала молодь (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1.

**Чисельність та питома вага безробітних молодого віку, станом на
1 серпня 2021 – 2023 р. за віковими групами**

Категорія безробітних				
Вікова група, років	Чоловіки		Жінки	
	тис. осіб	% від загальної кількості безробітних чоловіків	тис. осіб	% від загальної кількості безробітних жінок
2021 рік				
15 -24	6,1	4,9	11,2	5,7
25 - 29	10,4	8,4	17,4	8,8
30 - 34	14,7	11,8	26,2	13,3
2022				
15 -24	5,2	4,7	10,2	5,5
25 - 29	8,2	7,4	15,3	8,4
30 - 34	12,7	11,4	22,8	12,3
2023				
15 -24	1,3	4,2	4,4	5,4
25 - 29	1,6	5,1	5,8	7,2
30 - 34	2,8	8,9	9,3	11,6

Джерело: [45]

Дані демонструють, що кількість зареєстрованих безробітних серед молоді у період 2021 - 2023 років зменшувалась. Така ж тенденція і на загальному ринку праці. Попри реальні проблеми зі збільшенням безробіття, аналітичні дані демонструють зменшення його рівня, виникає неузгодженість, яка може бути пояснена наступними факторами. Насамперед зменшення рівня безробітного населення є результатом зменшення загальної кількості населення за рахунок значної міграції за кордон, яка значно посилилась після воєнного нападу на Україну. Війна змусила мільйони українців залишити свої домівки, велика частина емігрантів складається з працездатного населення, що призводить до значного скорочення робочої сили. Серед осіб що виїхали 78% жінок віком 18 – 40 років (80%), що є найбільш продуктивним. Статистика також не відображає даних про осіб, що знаходяться на тимчасово окупованих територіях, а також осіб

які не реєструвались в службах зайнятості. Скорочення безробітних серед чоловіків віком до 35 років обумовлене їх мобілізацією до лав ЗСУ, а також відсутністю бажання реєструватись в службах зайнятості через загрозу бути мобілізованими.

Дисбаланс на молодіжному ринку праці можна прослідкувати дослідивши склад зареєстрованих вакансій та безробітних в Україні, рис. 3.2.

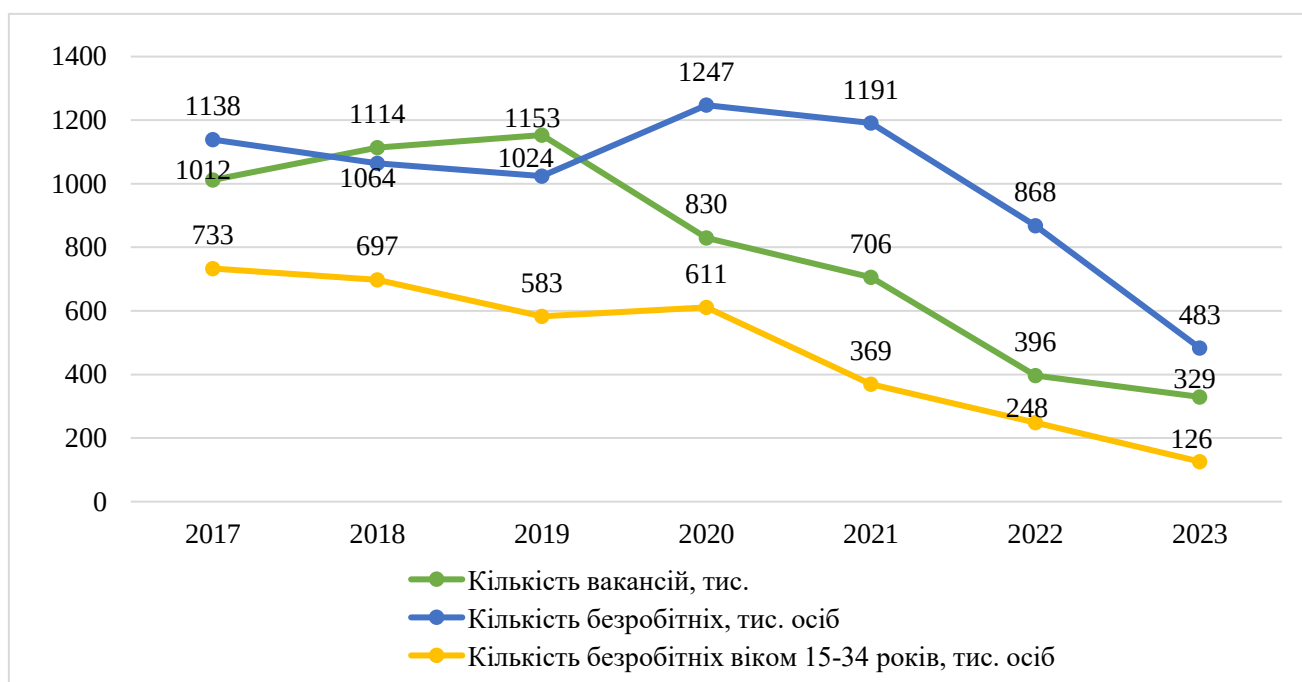


Рис. 3.2. Склад зареєстрованих вакансій і безробітних в Україні,
2017-2023 роки

(Джерело: розраховано та складено автором за даними Державної служби статистики України [46])

Дані демонструють, що починаючи з 2020 року, під впливом пандемії сформувався значний розрив між кількістю запропонованих вакансій та бажаючих знайти роботу. У 2020 році відповідно цих даних, більше 400 тисяч осіб не мали змогу влаштуватись на роботу через недостатню кількість робочих місць, а при врахуванні людей, які шукали роботу не реєструючись у службах зайнятості, даний розрив значно більший. Така тенденція спостерігається впродовж наступних років, однак варто зазначити, що у 2023 році дефіцит робочих місць значно скоротився, при цьому це відбулось, за рахунок вище згаданих факторів які вплинули на зменшення загальної кількості безробітних. В

таких умовах, коли досвідчені працівники не можуть працевлаштуватись, молодим спеціалістам, які не мають специфічних навичок та досвіду особливо важко знайти роботу. Роботодавці зацікавлені в уже адаптованих до робочих умов, досвідчених спеціалістах, які не націлені на кар'єрне зростання та зміну місця проживання, відхиляючи заявки молодих кандидатів. Дану проблему можуть вирішити такі заходи, як підтримка програм підвищення кваліфікації для молодих працівників, створення стимулів для роботодавців щодо найму молодих спеціалістів, а також розвиток системи стажування та підтримки для молоді на ринку праці.

Доповнюючи проблему дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці, який проявляється в невідповідності між кількістю вакансій та осіб які шукають роботу, диференціюванні між міським та сільським населенням, запитів та вимог до кандидатів і наявним знанням та вмінням потенційних робітників. Спостерігається невідповідність навичок молодих спеціалістів потребам ринку праці. На рис. 3.3. подано перелік спеціальностей, які обрала молодь за результатами вступної кампанії 2022 року та перелік найбільш затребуваних професій на ринку праці 2023 року.

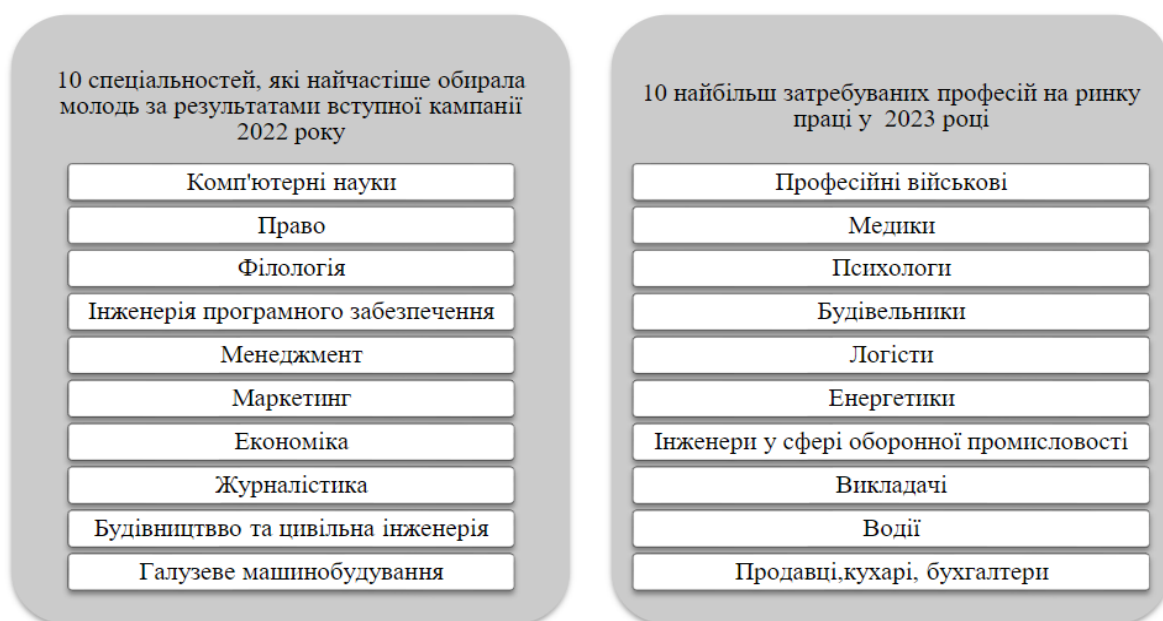


Рис. 3.3. Аналіз 10 спеціальностей, які найчастіше обирала молодь у 2022 році та їх відповідності потребам ринку праці України

(Джерело: [47, с. 58])

Труднощі пошуку роботи відповідно отриманій спеціальності, не достатній досвід та навички для професійної адаптації, соціальну незрілість і незахищеність, невідповідність першої роботи рівню та якості отриманих професійних знань, високі вимоги роботодавців до професійних компетенцій та невідповідність перших професійних обов'язків, що виникають. Всі ці фактори значно збільшують конкуренцію на ринку праці серед молоді.

Наразі в Україні, на ринку праці домінують роботодавці, стверджується у дослідженні І. О. Штундер. Згідно з прогнозами фахівців, невідповідність між попитом та пропозицією на ринку праці зберігатиметься протягом тривалого періоду, тому ринок, де влада належить роботодавцям, залишиться актуальним навіть після завершення війни. Більшість працівників готові до зниження рівня заробітної плати на 35-45%, що супроводжується зростанням кількості відгуків на вакансії (на 33%) та реєстрацій на відповідних сайтах з пошуку роботи (на 55%) [48].

Падіння рівня оплати праці, спричинене війною, призвело до збільшення кількості людей, які опинилися за межею бідності. За даними Національного банку України, у 2022 році падіння заробітної плати у приватному секторі становило від 25% до 50% порівняно з попереднім періодом до війни. Особливо велике падіння зарплат спостерігалось у таких сферах, як видобуток сировини, інсталяція та сервіс, консультування [19, с. 84].

Проте з відновленням економіки та зростанням попиту на робочу силу прогнозується швидкий ріст номінальних зарплат, які можуть перевищити довоєнний рівень вже у 2023 році. Однак через інфляцію реальні зарплати навіть наприкінці 2024 року будуть усе ще нижчими за довоєнний рівень.

Аналіз тенденцій у функціонуванні ринку праці в Україні під час війни дозволяє систематизувати їх за сегментами попиту та пропозиції та виділити ключові виклики, які стоять перед ринком праці і потребують негайної реакції з боку державної політики зайнятості, соціальної політики та механізмів регулювання ринку праці (рис. 3.4).



Рис.3.4. Основні зміни трендів розвитку ринку праці в Україні та виклики воєнного часу

(Джерело: [49, с. 116])

Враховуючи всі описані проблеми, стає очевидним, що молодіжний ринок праці в Україні стикається з серйозними викликами. Невідповідність між кількістю бажаючих працювати та наявними вакансіями, диференціація можливостей між міським та сільським населенням, високі вимоги до кандидатів та недолік необхідних знань і навичок у молодих спеціалістів створюють суттєві бар'єри для працевлаштування молоді. Ці фактори вимагають комплексного підходу до вирішення, включаючи покращення освітніх програм, стимулювання економічного зростання у сільських районах, адаптацію вимог роботодавців до реалій ринку праці та активну державну підтримку програм зайнятості. Без належних заходів молодіжний ринок праці може залишитися у стані кризи.

3.2. Зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку

Процес євроінтеграції України відкриває як нові можливості так і створює виклики для молодіжного ринку праці. Інтеграція до європейського економічного простору передбачає адаптацію українського ринку праці до європейських стандартів, що включає підвищення вимог до якості освіти, професійної підготовки та мобільності працівників. Це особливо важливо для молоді, яка є рушійною силою економічного розвитку.

Актуальність впливу євроінтеграції на молодіжний ринок праці значно зросла під впливом останніх подій. Після багатьох років обговорень, Україна зробила серйозний крок, подавши заявку на членство в ЄС та отримавши статус кандидата. Це стало важливим сигналом солідарності європейської спільноти з українським народом та стимулом для проведення необхідних реформ. Євроінтеграція відкриває перед Україною доступ до програм та ініціатив Євросоюзу, що є значним кроком до зближення з ЄС та використання його ресурсів для розвитку країни.

Повномасштабне вторгнення росії в Україну створило складні умови для реалізації євроінтеграційних процесів. З одного боку, війна ускладнює проведення необхідних реформ через значні фінансові та ресурсні втрати, а також соціальну напругу. З іншого боку, російська агресія стимулювала прискорення євроінтеграційних процесів, зміцнивши зв'язки між Києвом та Брюсселем. Надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС можна розглядати як відповідь Європи на агресивну політику росії [50, с. 10]

Євроінтеграція надає значні переваги для молодіжного ринку праці в Україні, відкриваючи нові можливості для розвитку та підвищення конкурентоспроможності молодих спеціалістів, їх продемонстровано на рисунку 3.5. Розглянемо кожен аспект детальніше:

1. Покращення якості освіти та професійної підготовки: євроінтеграція передбачає гармонізацію української освітньої системи з європейськими

стандартами. Це зумовлює модернізацію навчальних програм, впровадження нових методик навчання та збільшення можливостей для професійно-технічної освіти.



Рис. 3.5. Позитивний вплив євроінтеграції на молодіжний ринок праці
(Джерело: сформовано автором за матеріалами [51, 52, 53])

Німецька освітня система, яка вже згадувалась у даній роботі, може служити гарним прикладом для України, вона відома своєю дуальною системою професійної освіти, яка поєднує теоретичне навчання в освітніх установах з практичною підготовкою на підприємствах. Ця система дозволяє студентам отримувати не лише академічні знання, а й практичні навички, що робить їх високо конкурентоспроможними на ринку праці. Інтеграція подібних методів в українську освітню систему допоможе підготувати молодих спеціалістів, які будуть високо цінуватися на міжнародному рівні, підвищуючи їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

2. Збільшення мобільності студентів та молодих фахівців, завдяки інтеграції з ЄС, яка відкриває доступ до програм академічного обміну, стажувань

та навчання за кордоном та дозволяє молодим українцям отримувати міжнародний досвід, підвищувати кваліфікацію та розширювати свої професійні горизонти.

Програма Erasmus+ є одним з найяскравіших прикладів можливостей, які відкриваються перед українською молоддю завдяки євроінтеграції. Ця програма надає студентам можливість навчатися в університетах Європи, отримуючи доступ до високоякісної освіти та культурного обміну. Вже зараз українські студенти активно користуються цією програмою, а з розвитком євроінтеграції очікується збільшення кількості таких можливостей.

Крім того, програми академічного обміну та стажування дозволяють молодим фахівцям здобувати практичний досвід у провідних європейських компаніях та установах, що лише сприяє професійному розвитку, але й допомагає встановлювати міжнародні контакти та зв'язки, що є важливим для кар'єрного зростання та розвитку бізнесу.

3. Отримання освіти за європейськими стандартами та набуття практичного досвіду у європейських компаніях підвищує конкурентоспроможність української молоді на ринку праці. Це допомагає молодим спеціалістам знаходити більш престижні та високооплачувані робочі місця як в Україні, так і за її межами.

4. Стимулювання розвитку підприємництва та інновацій шляхом доступу до європейських програм фінансування стартапів та інноваційних проектів. Це створює сприятливе середовище для молодих підприємців, що сприяє економічному зростанню та створенню нових робочих місць.

5. Європейські інвестиції та проекти регіонального розвитку допомагають покращити інфраструктуру в сільських районах, створюючи нові можливості для працевлаштування молоді. Це сприяє зменшенню міграції з сільських до міських районів та забезпечує рівні можливості для молодих людей незалежно від місця проживання.

6. Євроінтеграція сприяє впровадженню новітніх технологій та автоматизації в різних секторах економіки. Хоча автоматизація може замінити

деякі види ручної праці, вона також створює нові робочі місця в сферах розробки, впровадження та обслуговування технологій. Це вимагає сучасних знань та навичок від працівників, що створює попит на кваліфіковану робочу силу. Підвищення продуктивності праці: Автоматизація процесів дозволяє підвищити швидкість виробництва та знизити ймовірність помилок, що призводить до збільшення загальної продуктивності праці. Це сприяє ефективнішому використанню ресурсів та зниженню витрат на виробництво, що в свою чергу сприяє економічному зростанню.

7. Інтеграція з ЄС передбачає впровадження європейських стандартів праці, що включають захист прав працівників, забезпечення справедливих умов праці та соціальних гарантій. Це сприяє покращенню умов роботи для молоді та захисту їхніх трудових прав. Європейські закони про охорону праці зобов'язують роботодавців забезпечувати належні умови роботи, проводити навчання з техніки безпеки та створювати механізми для запобігання виробничим травмам та професійним захворюванням. Також важливим елементом є справедливі умови праці, включаючи дотримання мінімальних стандартів оплати праці, регулювання робочого часу та забезпечення права на оплачувану відпустку. Це особливо важливо для молоді, яка часто стикається з проблемами нестабільної зайнятості та експлуатаційними умовами праці. Соціальні гарантії є ще одним важливим аспектом європейських стандартів праці. Це включає доступ до системи соціального захисту, охорони здоров'я та пенсійного забезпечення. Молоді працівники можуть розраховувати на підтримку в разі втрати роботи, хвороби або нещасного випадку, що забезпечує їм певний рівень стабільності та впевненості у майбутньому.

8. Підтримка державних програм зайнятості: європейські фонди та програми підтримки зайнятості допомагають фінансувати державні ініціативи, спрямовані на підвищення рівня зайнятості серед молоді. Одним із головних інструментів є Європейський соціальний фонд (ЄСФ), який фінансує численні проекти у країнах-членах та країнах-партнерах ЄС. ЄСФ є основним фінансовим інструментом Європейського Союзу для підтримки зайнятості, допомагаючи

людям отримати краще робоче місце та підвищити свої життєві стандарти. ЄСФ фінансує програми, які допомагають молоді знайти роботу, отримати необхідні навички та адаптуватися до ринку праці.

Завдяки підтримці ЄС молодь отримує доступ до широкого спектру навчальних програм, стажувань та можливостей для саморозвитку. Це дозволяє молодим людям набувати нових навичок, які відповідають сучасним вимогам ринку праці, підвищує їхню конкурентоспроможність та сприяє зменшенню рівня безробіття серед молоді. Інтеграція з ЄС також забезпечує молоді більше соціальних гарантій та прав, що створює більш стабільне та справедливе робоче середовище [54].

Досліджуючи зайнятість молоді в контексті євроінтеграційного розвитку, варто зазначити, що євроінтеграція створює не лише можливості, а й виклики для молодих українських працівників.

Важливим викликом, з яким може зіткнутись українська молодь при виході на європейський ринок праці це збільшення конкуренції на цьому ринку з боку більш кваліфікованих та досвідчених працівників з країн ЄС. Це може ускладнити працевлаштування для тих, хто не має достатнього рівня освіти або професійних навичок.

Однією з проблем, яка під час війни вже набула великих масштабів та розвиватиметься під впливом євроінтеграції, є міграція молоді до інших країн у пошуках кращих можливостей для працевлаштування та розвитку кар'єри. Війна змусила багатьох молодих українців шукати безпечніших місць з кращими перспективами, що призвело до значної хвилі еміграції. З інтеграцією до ЄС ці процеси можуть посилитися, оскільки відкриті кордони та можливості роботи в Європі стають більш доступними. Це створює ризик втрати кваліфікованих кадрів, що може негативно вплинути на економічний розвиток України.

Можливим викликом, з яким доведеться зіткнутись молоді, може стати зміна вимог до кваліфікації. Молоді працівники можуть зіткнутися з проблемою нестачі необхідних навичок або кваліфікацій для конкуренції на міжнародному ринку праці. Європейські роботодавці часто висувають високі вимоги до

працівників, що стосується не тільки професійних знань, але й практичних навичок. Тому українська молодь повинна буде пристосовуватися до цих вимог, що включає підвищення кваліфікації, отримання додаткових сертифікатів та постійне професійне зростання.

Також, виникне необхідність покращення рівня знання іноземних мов, що може створити додаткові перешкоди для молодих українців. Вільне володіння хоча б однією іноземною мовою, зазвичай англійською, є обов'язковою умовою для багатьох вакансій в ЄС. Відсутність достатнього рівня знання мов може стати серйозною перешкодою для тих, хто бажає працювати за кордоном або в міжнародних компаніях. Це вимагатиме від молодих людей додаткового часу та ресурсів на вивчення мов.

Окрім того, деякі групи молоді, такі як молоді люди з малозабезпечених сімей або з регіонів з низьким рівнем розвитку, можуть зазнавати нерівності у доступі до ринку праці під час процесу євроінтеграції. Ці групи можуть стикатися з обмеженим доступом до якісної освіти, професійного навчання та ресурсів, необхідних для підвищення кваліфікації. В результаті, вони можуть мати менші шанси на успішну конкуренцію на ринку праці як в Україні, так і за її межами [55, с. 63].

Таким чином, незважаючи на численні переваги, євроінтеграція також створює ряд викликів для молодіжного ринку праці в Україні. Важливо, щоб уряд, бізнес та освітні установи співпрацювали для вирішення цих проблем і забезпечення конкурентоспроможності української молоді на європейському ринку праці.

Поточний стан і перспективи вступу України до Європейського Союзу (ЄС) представляють складне питання, що залежить від ряду політичних, економічних, соціальних та міжнародних факторів. Україна отримала статус кандидата на вступ до ЄС у червні 2022 року, що свідчить про серйозність намірів обох сторін. Однак вступ України до ЄС вимагатиме значних зусиль та вирішення численних проблем.

Однією з ключових перешкод війна в Україні, що створюють серйозні перешкоди та унеможлиблює інтеграцію України до ЄС. Відновлення територіальної цілісності та мирного врегулювання конфлікту є основними передумовами для подальшого руху вперед.

Наступним етапом є вирішення політичних, економічних та соціальних проблем, таких як боротьба з корупцією, реформа судової системи, забезпечення стабільності економіки та підтримка розвитку громадянського суспільства. Крім того, необхідно покращити стандарти життя та гарантувати захист прав людини та основних свобод [56, с. 368].

Важливими економічними аспектами є проведення ефективних економічних реформ, привернення іноземних інвестицій та забезпечення сталого економічного зростання. Крім того, потрібно зробити значні зусилля щодо покращення бізнес-клімату та створення конкурентоспроможної економіки, яка відповідає стандартам ЄС.

Соціальний аспект включає в себе підтримку громадської підтримки євроінтеграції, а також адаптацію українського суспільства до європейських стандартів у різних сферах, включаючи освіту, охорону здоров'я та соціальний захист.

Щоб досягти успіху в євроінтеграції, Україні необхідно реалізувати конкретні заходи, такі як продовження реформ, підтримка громадянського суспільства, впровадження ефективних економічних політик, а також активна міжнародна співпраця та підтримка з боку міжнародної спільноти. Такі заходи допоможуть Україні у вирішенні внутрішніх проблем та адаптації до європейських стандартів, а також збільшать шанси на успішний вступ до ЄС [57, с. 10].

3.3. Зміни у структурі зайнятості молоді у повоєнний період та шляхи удосконалення ринку праці в Україні

Повоєнний період завжди стає часом значних змін для ринку праці та економіки в цілому. Відбудова країни, інтеграція нових технологій та соціальні трансформації кардинально змінюють вектор економічного розвитку, відкриваючи нові можливості для зайнятості. Структура зайнятості молоді зазнає значних змін, які залежать від економічних, соціальних та технологічних факторів, а також від специфіки повоєнної. Розглянемо ці зміни детальніше та перспективи для молоді після настання миру.

Перш за все, варто врахувати, що кількість бажаючих знайти роботу збільшиться, це станеться через повернення в Україну осіб, що були вимушені мігрувати за кордон, а також повернення чоловіків та жінок, що були мобілізованими до лав ЗСУ. Натомість, повоєнний період часто супроводжується інтенсивною відбудовою країни. Це означає відкриття нових підприємств, відновлення інфраструктури, будівництво та розвиток інших галузей. Ці процеси створюють нові робочі місця та вакансії, які можуть бути привабливими для молодих людей.

Одним з найважливіших етапів відновлення після війни є відновлення зруйнованих будівель, доріг, мостів та інших об'єктів інфраструктури. Цей процес вимагає великої кількості робочої сили, що створює значний попит на будівельників, інженерів, архітекторів та інших фахівців у галузі будівництва та дизайну. Нові працівники необхідні також для відновлення та модернізації промислових підприємств після війни, що збільшить потребу у молодих спеціалістах з технічними навичками, вони можуть бути залучені до виробництва, технічної підтримки та управління промисловими процесами [58].

Закінчення війни і створення безпечної економічної ситуації приваблюватимуть інвестиції в країну. Інвестиції можуть прийти в різні сектори економіки, такі як технології, виробництво, послуги та інші, при цьому всі вони позитивно впливатимуть на ринок праці. Інвестори можуть стимулювати

розвиток стартапів та малих підприємств, надаючи фінансову підтримку та експертну допомогу. Ці нові підприємства можуть створювати нові робочі місця у різних сферах, від інноваційних технологій до послуг для споживачів. Інвестиції у високотехнологічні та інноваційні галузі, такі як штучний інтелект, біотехнології, чиста енергія тощо, можуть створювати нові робочі місця для технічно обізнаних молодих спеціалістів. Інвестиції можуть також сприяти розширенню сфери послуг та торгівлі. Відкриття нових магазинів, ресторанів, готелів, кафе та інших підприємств може створити нові робочі місця у сфері обслуговування. Інвестиції в розвиток інфраструктури для бізнесу, такі як технопарки, бізнес-центри, інноваційні кластери тощо, можуть створити сприятливе середовище для розвитку підприємництва та створення нових робочих місць.

Важливу роль на молодіжному ринку праці відіграє розвиток молодіжного підприємництва. Відкриття власного бізнесу не лише задовольняє індивідуальні творчі потреби молоді, але і сприяє створенню додаткових робочих місць. Молодь, яка вибирає шлях підприємництва, забезпечує себе роботою, але також стає роботодавцем, сприяючи розвитку місцевого господарства та зменшенню безробіття в своєму регіоні [59, с. 26].

Після війни бізнес прагнутиме спіймати світові тренди, що призведе до підвищення зайнятості у нових секторах економіки. Зелена економіка стане пріоритетом, оскільки перехід до стійких моделей розвитку вимагатиме розвитку відновлюваної енергетики, екологічного будівництва та управління відходами. Це відкриє широкі можливості для зайнятості, зокрема у галузі сонячної, вітрової, гідро- та геотермальної енергетики, а також у «зеленому» будівництві та переробці відходів.

Одночасно, цифрова економіка стане ключовим напрямком розвитку. Це означатиме розширення ринку праці у сфері штучного інтелекту, аналітики великих даних та кібербезпеки. Розвиток цифрових технологій відкриє нові можливості для молодих спеціалістів, оскільки вони швидше адаптуються до нових технологій, та мають більше конкурентних переваг у даному секторі ніж

працівники старшого віку, це прискорить інноваційні процеси та сприятиме зростанню ефективності у різних галузях економіки.

Повоєнний період принесе з собою не лише фізичне відновлення країни, але й глибокі соціальні та економічні трансформації. Люди, які пережили важкі часи війни, відчують нову стабільність і впевненість у майбутньому. З'явиться потужне бажання облаштовувати своє життя на рідній землі, будувати нові домівки та створювати сім'ї. Це прагнення до стабільності та розвитку створить сприятливий клімат для демографічного відродження України, адже багато громадян захочуть залишитися вдома, рости дітей і сприяти розвитку своєї країни.

Держава, яка раніше зосереджувала всі ресурси на воєнних потребах, тепер зможе спрямувати ці ресурси на покращення добробуту своїх громадян та відновлення економіки. Замість фінансування військових дій, кошти підуть на реконструкцію інфраструктури, підтримку бізнесу, розвиток соціальних послуг та підвищення якості життя. Це матиме значний позитивний соціальний ефект, зокрема через створення нових робочих місць, покращення умов праці та збільшення доходів населення.

Одним з важливих аспектів післявоєнної відбудови стане підвищення рівня освітніх послуг. Інвестиції в освіту дозволять модернізувати навчальні заклади, впровадити нові освітні програми та технології, що забезпечить молодь необхідними знаннями та навичками для успішної кар'єри. Високоякісна освіта допоможе молоді краще адаптуватися до вимог ринку праці, підвищити свою конкурентоспроможність та знайти гідну роботу.

Підвищення рівня освіти також сприятиме розвитку інновацій та технологій, що стане додатковим стимулом для економічного зростання. Освічена молодь зможе брати активну участь у розвитку нових галузей економіки, створювати стартапи та впроваджувати інноваційні рішення, що сприятиме загальному підйому економіки та поліпшенню якості життя всіх громадян.

Після війни, попри збільшення кількості робочих місць, роботодавцям слід враховувати специфічні потреби та обставини бажаючих працювати. Одним з ключових аспектів є забезпечення можливості працевлаштування для осіб з інвалідністю, кількість яких значно зростає через воєнні дії. Це означає, що роботодавцям доведеться адаптувати робочі місця та робочі процеси, щоб створити інклюзивне середовище для таких працівників [60].

Іншим важливим аспектом є застарілість знань і навичок. Навіть висококласні спеціалісти, які провели кілька років на війні, можуть втратити частину своєї кваліфікації або забути важливу інформацію. Більш того, технології та техніка швидко розвиваються, і працівникам, які повернулися з фронту, буде необхідно пройти якісне навчання та підвищення кваліфікації, щоб відповідати новим вимогам ринку праці.

Також роботодавцям потрібно враховувати рівень заробітної плати. Працівники, які повернулися з-за кордону, можуть мати високі очікування щодо зарплат, оскільки вони отримували вищі доходи під час своєї міграції. Якщо українські роботодавці не зможуть запропонувати конкурентоспроможні умови праці, ці працівники можуть відмовитися працювати в Україні, що призведе до втрати цінних кадрів.

Приклади розбудови після війни, які є важливими уроками для відновлення та розвитку України можна прослідкувати в наступних країнах.

Німеччина після Другої світової війни. Відбудова Німеччини, відома як «економічне диво», демонструє, як масштабні інвестиції у виробничі потужності та інфраструктуру можуть стимулювати швидке економічне зростання. План Маршалла, який передбачав значні фінансові вливання з боку США, допоміг відновити зруйновану інфраструктуру та промисловість.

Промисловий сектор швидко розвивався, що сприяло створенню мільйонів нових робочих місць. Уряд запровадив політику підтримки малого та середнього бізнесу, що забезпечило стабільне зростання економіки [61].

Південна Корея після Корейської війни. Після Корейської війни уряд країни зосередився на індустріалізації та економічних реформах. Була

впроваджена низка п'ятирічних планів розвитку, спрямованих на створення промислових підприємств та розвиток експортної орієнтації.

Масова індустріалізація створила мільйони робочих місць у таких галузях, як текстиль, суднобудування та електроніка. Високий рівень інвестицій в освіту та професійну підготовку забезпечив кваліфіковану робочу силу, що додатково стимулювало економічне зростання [62].

Японія після Другої світової війни. Після Другої світової війни Японія провела масштабну реконструкцію, однак для України є корисним саме її зосередження на технологічному розвитку та інноваціях. Високі інвестиції в науку та освіту сприяли швидкому відновленню та модернізації промисловості.

Створення нових галузей, таких як автомобільна та електронна промисловість, забезпечило мільйони нових робочих місць. Експортна орієнтація економіки сприяла сталому економічному зростанню та підвищенню рівня життя населення [63].

Хорватія після війни за незалежність. Після війни за незалежність Хорватія почала процес інтеграції до Європейського Союзу, що стимулювало реформи та економічне відновлення. Європейські фонди та програми підтримки стали важливим джерелом фінансування для відновлення інфраструктури та розвитку економіки.

Інвестиції в туризм, будівництво та інші ключові галузі створили численні робочі місця, сприяючи зниженню безробіття та підвищенню економічної стабільності [64].

Ці приклади демонструють, як повоєнна відбудова та інвестиції у стратегічні галузі можуть призвести до значного зростання зайнятості та економічного розвитку. Вони показують, що правильно спрямовані зусилля та підтримка міжнародних партнерів можуть допомогти країнам подолати наслідки війни та закласти основу для майбутнього процвітання. У випадку України, повоєнна відбудова та перерозподіл державних ресурсів на розвиток інфраструктури та соціальну сферу стануть ключовими факторами у відновленні економіки та підвищенні добробуту громадян.

Стабілізація ринку праці в післявоєнний період стає критично важливою для відновлення економіки України. Наша країна має значні ресурси для досягнення цієї мети, перш за все - це людський капітал. Українці - освічена, творча, обдарована та працьовита нація. Найновіші покоління молоді виховані в різноманітних сферах, орієнтовані на розвиток та самовдосконалення, мають навички критичного мислення та готовність адаптуватися до будь-яких умов праці. Тому людський капітал є одним із ключових факторів успішного відновлення держави.

Незалежно від тривалості військових конфліктів, програми відновлення потрібно розробляти негайно з метою забезпечення перспективного економічного розвитку країни.

Попри збільшення кількості робочих місць, роботодавцям слід враховувати специфічні потреби та обставини бажаючих працювати. Особливу увагу слід приділити працевлаштуванню осіб з інвалідністю, кількість яких значно зросте через воєнні дії. Це означає, що роботодавцям доведеться адаптувати робочі місця та робочі процеси, щоб створити інклюзивне середовище для таких працівників.

Також важливо врахувати застарілість знань і навичок. Навіть висококласні спеціалісти, які провели кілька років на війні, можуть втратити частину своєї кваліфікації або забути важливу інформацію. Оновлення технологій і техніки вимагає забезпечення якісного навчання та підвищення кваліфікації для таких працівників.

Рівень заробітної плати має бути конкурентоспроможним. Працівники, які повернулися з-за кордону, можуть мати високі очікування щодо зарплат, оскільки вони отримували вищі доходи під час своєї міграції. Якщо українські роботодавці не зможуть запропонувати конкурентоспроможні умови праці, ці працівники можуть відмовитися працювати в Україні, що призведе до втрати цінних кадрів.

Підтримуючи та доповнюючи думки дослідників О. Черьомухіної та Ю. Чалюк, а також Н. Любомудрової та В. Гойчук, можна виділити основні аспекти програм відбудови [65, 66].

Програми із залучення мігрантів в економіку країни. Вони повинні охоплювати як українських громадян, так і іноземців. Ці ініціативи мають включати механізми для залучення фінансових ресурсів заробітчан до економіки та сприяти їхньому поверненню. Щодо іноземних мігрантів, важливо визначити, з яких країн їх слід залучати, на які види діяльності та які умови може запропонувати держава. Залучення мігрантів до ринку праці, як показує світовий досвід, приносить лише позитивні результати для економіки, тому цьому сектору слід приділяти особливу увагу.

Важливо також створити ефективні умови для самозайнятості населення, для розвантаження соціальної сфери. Запровадити реформи в системах соціального захисту населення, оплати праці та покращення умов праці, перегляд та зміна тарифікації робочих професій і адаптація заробітних плат до середньоєвропейського рівня є критично важливими.

Популяризація робітничих професій та підвищення їх престижності сприятиме підвищенню зайнятості у цих секторах. Державна підтримка високотехнологічних виробництв та сільського господарства також є важливою складовою відновлення ринку праці.

Важливим для розвитку молодіжного ринку праці є впровадження ефективних програм підвищення кваліфікації та перепрофілювання, створення додаткових програм працевлаштування молоді, запровадження практики дуальної освіти. Важливо забезпечити психологічну, соціальну та педагогічну підтримку для виявлення здібностей у певних професійних напрямках.

Розвиток соціально-економічної діяльності у сільській місцевості, створення робочих місць у селах та громадах, розробка та впровадження програм розвитку та популяризації праці в сільській місцевості мають стати пріоритетом для держави.

Запуск дії механізмів для подолання тіньової економіки та тіньової зайнятості населення, створення сприятливого інвестиційного клімату в країні також є необхідними кроками. Держава має сприяти створенню нових робочих місць, розвитку малого та середнього бізнесу, урегулюванню законодавчих

прогалин цієї сфери діяльності, зменшенню податкового та кредитного тиску, спрощенню систем ліцензійно-дозвільних процедур для малого та середнього бізнесу.

Розширення джерел фінансової підтримки бізнесу за допомогою надання грантів та залучення іноземних інвестицій, сприяння розбудові індустріальних парків, розвитку інноваційних підприємств, стимулювання та підтримка стартапів, цифрової трансформації бізнесу та міжнародного партнерства є необхідними для довгострокового розвитку ринку праці. Важливою є також розробка програми з залучення та розвитку індустріальних парків інноваційних підприємств, IT-хабів, стартапів в Україні.

Дані пропозиції сприятимуть розвитку молодіжного ринку праці, і відповідно, матимуть позитивний вплив на розвиток економіки. Розробку комплексу пропонованих механізмів варто розпочинати вже зараз і доцільно запроваджувати у регіонах, які не знаходяться у зоні бойових дій. Це дасть змогу визначити слабкі місця, випробувати системи на гнучкість до зовнішніх чинників та працювати на перспективу розвитку.

Натомість, війна триває, і окрім підготовки сценаріїв повоєнного відновлення, державі потрібно використовувати методи підтримки зайнятості, які діятимуть в умовах воєнного стану, і які сприятимуть подоланню кадрового дефіциту кваліфікованих працівників і підтримці бізнесу. За висновками авторів звіту «Ринок праці України: 2022-2023: стан, тенденції та перспективи» до таких методів може належати наступне [67].

1. Запровадження програм підтримки для малих та середніх підприємств, надання фінансових та податкових пільг, що сприятимуть росту бізнесу та створенню нових робочих місць.

2. Розробка та впровадження програм підтримки зайнятості для різних категорій населення, включаючи жінок, молодь та осіб пенсійного віку, що сприятиме включенню їх у ринок праці та зменшенню безробіття.

3. Розробка та впровадження спеціалізованих програм навчання та професійної підготовки для ветеранів, включаючи тих, хто має інвалідність, що допоможе їм інтегруватися на ринок праці та забезпечити стабільний дохід.

4. Розробка та впровадження чітких та прозорих процедур для військової мобілізації, бронювання та виїзду за кордон для забезпечення безпеки та захисту працівників.

5. Надання доступної інформації про програми та можливості соціального залучення для ветеранів і внутрішньо переміщених осіб, що сприятиме їх успішній адаптації та інтеграції в суспільство та ринок праці.

Ці кроки мають на меті забезпечити стабільність та розвиток економіки в умовах воєнного стану сприяючи створенню сприятливого середовища для підприємництва та забезпечення зайнятості різних категорій населення.

Висновки до розділу III

1. Сучасний стан ринку праці молоді можна охарактеризувати наступними аспектами.

Чисельність молоді в Україні значно скорочується, що зменшує кількість майбутніх працюючих і зумовлює «старіння нації».

Попри реальні проблеми зі збільшенням безробіття молоді, аналітичні дані демонструють зменшення його рівня, виникає неузгодженість, яка пояснюється зменшенням населення країни через значні міграції за кордон, а також відсутністю бажання реєструватись в службах зайнятості через ризик бути мобілізованим до лав ЗСУ.

На молодіжному ринку праці спостерігається дисбаланс попиту та пропозиції, який проявляється в невідповідності між кількістю вакансій та осіб які шукають роботу, диференціюванні між міським та сільським населенням, запитів та вимог до кандидатів і наявним знанням та вмінням потенційних робітників. Спостерігається також невідповідність навичок молодих спеціалістів потребам ринку праці.

Даний ринок праці є ринком роботодавця, така тенденція загрожує зниженням пропонованих заробітних плат.

2. Процес євроінтеграції України відкриває як нові можливості так і створює виклики для молодіжного ринку праці. Позитивний вплив євроінтеграції визначений у таких аспектах:

- покращення якості освіти та професійної підготовки;
- збільшення мобільності студентів та молодих фахівців;
- підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці;
- стимулювання розвитку підприємництва та інновацій;
- розвиток інфраструктури та інвестицій у сільських районах;
- впровадження сучасних технологій та автоматизації;
- підвищення стандартів праці та соціальної захищеності;
- підтримка державних програм зайнятості.

До основних викликів належить: слабка конкурентоспроможність на міжнародному ринку та збільшення конкуренції на національному ринку праці через його відкриття для іноземців. Міграція молоді до інших країн у пошуках кращих можливостей. Зміна вимог до кваліфікації та нестача необхідних навичок для міжнародної конкуренції. Нерівність у доступі до ринку праці для деяких груп молоді, зокрема з малозабезпечених сімей чи регіонів з низьким рівнем розвитку.

Перспективи вступу України до Європейського Союзу залежать від ряду політичних, економічних, соціальних та міжнародних факторів та вимагають вирішення ряду проблем.

3. Повоєнний період характеризується наступними змінами у структурі зайнятості.

Збільшення кількості бажаючих працювати, внаслідок повернення мобілізованих осіб та мігрантів та збільшення робочих місць, спричинене необхідністю відбудови країни та відновлення економіки.

Збільшення інвестицій, спричинене нормалізацією економічного клімату. Збільшення зайнятості у сферах цифрової та зеленої економік. Соціальні

трансформації які проявлятимуться у збільшені народжуваності, підвищенні загального добробуту громадян. Збільшення підтримки держави, зокрема збільшення інвестицій в освіту, створення робочих місць, допомога бізнесу. Збільшення кількості людей з інвалідністю, необхідність створення програм підвищення кваліфікації, виникнення необхідності підвищення заробітної плати відповідно європейського рівня.

Ефективне післявоєнне відновлення можна прослідкувати на прикладі Німеччини, Японії, Південної Кореї, Хорватії.

Незалежно від тривалості військових дій, програми відновлення необхідно розробляти негайно і на перспективу успішного економічного розвитку держави. Основними аспектами таких програм мають бути: заходи залучення мігрантів в економіку, створення умов для самозайнятості, реформування системи соціального захисту, популяризація робітничих професій та забезпечення їх престижного статусу, розвиток зайнятості в сільській місцевості, боротьба з тіньовою економікою, підтримка малого та середнього бізнесу, створення сприятливого бізнес середовища.

Окрім того, державі слід запроваджувати наступні кроки для підтримки зайнятості в умовах воєнного стану, які стосуються стимулювання розвитку підприємництва, сприяння зайнятості жінок, молоді та осіб передпенсійного й пенсійного віку, розробка та впровадження спеціалізованих програм навчання та професійної підготовки для ветеранів, включаючи ветеранів з інвалідністю, унормування процедур мобілізації, бронювання та виїзду за кордон для забезпечення безпеки та захисту працівників, надання інформаційної підтримки процесу соціального залучення ветеранів і внутрішньо переміщених осіб.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі досліджено особливості молодіжного ринку праці, вплив зовнішніх та особистісних чинників. Досліджено стан молодіжного ринку праці у провідних країнах, проаналізовано основні показники що характеризують молодіжний ринок праці України. Досліджено вплив євроінтеграції на даний ринок та розглянуто, як зміниться структура молодіжного ринку праці в післявоєнний період. Запропоновано шляхи удосконалення молодіжного ринку праці.

Проведений у кваліфікаційній роботі теоретичний та практичний аналіз молодіжного ринку праці дозволив зробити наступні висновки:

1. Молодіжний ринок праці це важливий сегмент ринку праці, який відіграє важливу роль у формуванні майбутнього економічного потенціалу. Попри переваги, такі як потенціал для інновацій та креативності, динамізм та гнучкість, технологічна грамотність і здатність швидко адаптовуватись до нових умов, молодь є найбільш вразливим та незахищеним сегментом ринку праці, який потерпає від багатьох проблем та протиріч.

2. Більшість факторів, що впливають на працевлаштування молоді, можна поділити на дві основні групи: зовнішні, які стосуються загального стану в сфері праці, та особисті, які визначають конкурентні переваги молоді та враховують особливості кожної окремої особи, яка прагне знайти роботу. Основним фактором впливу на ринок праці є російське вторгнення, що завдало ряд проблем і значно знизило ефективність функціонування ринку праці. Факторами які мають безпосередній вплив на даний ринок є всесвітня глобалізація та науково-технічний прогрес.

3. Організаційно-економічного механізму регулювання молодіжного ринку праці активно діє починаючи з 1992 року, коли в Україні активно впроваджуються закони, програми зі сприяння зайнятості молоді, однак більшість і з них не реалізуються повною мірою через неефективність державного фінансування. Позитивним для України є співпраця з міжнародними

організаціями (ООН, Рада Європи, ЄС) з питань забезпечення зайнятості молоді, результатом чого є створення нових робочих місць, збільшення кількості зв'язків між освітнім сектором та бізнесом, стимулювання підприємців співпрацювати з молоддю, створення програм навчання та отримання досвіду для молодих спеціалістів як в межах країни так і за кордоном.

4. У провідних країнах праці наявний високий рівень безробіття молодого населення, нестабільність робочих місць, зростання попиту на молодих фахівців у сферах інформаційних технологій, цифрового маркетингу, програмування. Для нормалізації ситуації на молодіжному ринку праці, країни активно запроваджують програми розвитку молодіжного підприємництва, удосконалення системи освіти, підтримки молодих працівників та створення умов для полегшення їх виходу на ринок. Кризи негативно впливають на молодіжний ринок праці, зумовлюючи значне підвищення рівня безробіття, країни з більш високим рівнем розвитку швидше долають наслідки криз на цьому ринку. Порівнюючи рівень безробіття серед молоді з країнами Європи, українська молодь ризикує трансформуватись у покоління NEET. В Україні наявний суттєвий відсоток безробітних, які мають вищу освіту. Порівняння рівня мінімальних заробітних плат, дало змогу визначити, що в Україні її розмір значно нижчий країн Європи та Америки. Окрім проблеми безробіття з боку пропозиції робочої сили, наявна проблема дефіциту працівників з боку попиту, яка обумовлюється невідповідністю отриманих знань і навичок молодих спеціалістів з вимогами ринку праці.

5. Дослідження міжнародний досвіду регулювання процесу працевлаштування молоді показало, що у низці країн застосовується широкий спектр стратегій, програм та політик, спрямованих на забезпечення молоді можливостей для вступу на ринок праці та успішного розвитку кар'єри.

6. Український молодіжний ринок праці характеризується значним скороченням кількості молоді, що зменшує кількість майбутніх працюючих і зумовлює «старіння нації». В силу політичних та демографічних факторів, аналітичні дані не відображають проблему молодіжного безробіття. На

молодіжному ринку праці спостерігається дисбаланс попиту та пропозиції, який проявляється в невідповідності між кількістю вакансій та осіб які шукають роботу, диференціюванні між міським та сільським населенням, запитів та вимог до кандидатів і наявним знанням та вмінням потенційних робітників. Спостерігається також невідповідність навичок молодих спеціалістів потребам ринку праці.

7. Вплив євроінтеграції на молодіжний ринок праці характеризується як і позитивними, так і негативними аспектами.

8. Для збалансування попиту та пропозиції на молодіжному ринку праці, та забезпечення його ефективного функціонування запропоновано наступні шляхи: заходи залучення мігрантів в економіку, створення умов для самозайнятості, реформування системи соціального захисту, популяризація робітничих професій та забезпечення їх престижного статусу, розвиток зайнятості в сільській місцевості, боротьба з тіньовою економікою, підтримка малого та середнього бізнесу, створення сприятливого бізнес середовища. Окрім того, державі в умовах воєнного стану слід запроваджувати такі кроки: стимулювання розвитку підприємництва, сприяння зайнятості жінок, молоді та осіб передпенсійного й пенсійного віку, розробка та впровадження спеціалізованих програм навчання та професійної підготовки для ветеранів, включаючи ветеранів з інвалідністю, унормування процедур мобілізації, бронювання та виїзду за кордон для забезпечення безпеки та захисту працівників, надання інформаційної підтримки процесу соціального залучення ветеранів і внутрішньо переміщених осіб.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Страшко В. Концептуальні положення парадигми формування та регулювання ринку праці. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2022. Вип. 27. С. 35-43.
2. Павлюк Т. І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ. 2018. 212 с.
3. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.
4. Личковська М. Теоретичні аспекти формування та розвитку ринку робочої сили як ключового вектору розвитку економіки України. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2015. № 8(228). С. 97-111.
5. Волянська-Савчук Л. В. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 1. С. 21-32.
6. Колядич О. І. Аналіз моделей ринку праці: світовий досвід для України . *Вчені записки Університету "КРОК"*. 2020. № 50. С. 14-18.
7. Лепейко Т. І. Шапошнікова Т. С., Толстікова О.В. Економіка праці. Навчальний посібник для студентів спеціальності 7.050201 «Менеджмент» усіх форм навчання. Харків: Вид. ХНЕУ. 2004. 204с.
8. Пакуліна А. А., Сєдих О. С. Теоретичні основи аналізу ринку праці. Механізми забезпечення сталого розвитку економіки: проблеми, перспективи, міжнародний досвід: матеріали наук.-практ. конф., (Харків, 19 травня 2023 р.). Харків: ДБТУ, 2023. С. 34-36.
9. Правдюк Н. Л. Кількісний та якісний аналіз стану трудових ресурсів олійно-жирової галузі України. *Ефективна економіка*. 2013. № 6.
10. Кондратева О. Умови підвищення кваліфікації педагогічних працівників у системі кадрової автономії закладів освіти. *Вересень*. 2023. Том 1 № 96, С.32 – 44.

11. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лют. 1993 р. № 2998-12 URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>. (дата звернення: 20.01.2024)
12. Борданова Л. С. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2016. № 13. С. 130-135.
13. Чуб О. В., Ільєнко А. В. Адаптація молоді до викликів ринку праці. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2020. № 6. С. 32-40.
14. Швець П. А. Молодь на ринку праці України: проблеми, тенденції й особливості. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 149-157.
15. Романіка Т. К. Молодіжне безробіття в системі соціально-економічних відносин. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Міжнародні відносина. Економіка. Країнознавство. Туризм»*. 2020. №12. С. 183-188.
16. Павлюк Т. І. Стан та проблеми працевлаштування молоді в Україні. *Ефективна економіка*. 2020. № 12.
17. Швець О. В. Сучасна парадигма економічної активності молоді на ринку праці регіону. *Бізнес Інформ*. 2020. №8. С. 154–160.
18. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 24.01.2024)
19. Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В., Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка і регіон*. 2022. № 2(85). с. 81–87
20. Близнюк, В., Яценко, Л. Проблеми розбалансованості ринку праці України. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. (16), 215-221.

21. Трофименко О., Борданова Л., Володіна А. Регулювання молодіжного сегменту ринку праці на засадах восьмої цілі сталого розвитку в умовах індустрії 4.0. *Економічний аналіз*. 2021. Том 31. № С. 261–270.

22. Міська цільова програма «Молодь Одеси» на 2023 – 2025 роки, затверджена Одеською міською радою від 30.11.2022 № 1037-VIII URL: <https://omr.gov.ua/ru/acts/council/195852/> (дата звернення: 08.02.2024)

23. Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» від 15.12.1992 р. № 2859-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2859-12>

24. Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2009–2015 рр., затверджена постановою КМУ від 28.01.2009 р. № 41. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/189135592> (дата звернення: 09.02.2024)

25. Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016–2020 рр., затверджена постановою КМУ від 18.02.2016 р. № 148. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-п> (дата звернення: 12.02.2024)

26. Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2021–2025 рр., затверджена постановою КМУ від 2.06.2021 р. № 579. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2021-п> (дата звернення: 12.02.2024)

27. Стратегія розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 р., затверджена Указом Президента України від 27.09.2013 р. № 532/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/532/2013> (дата звернення: 12.02.2024)

28. Національна молодіжна стратегія до 2030 р., затверджена Указом Президента України від 12.03.2021 р. № 94/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021> (дата звернення: 13.02.2024)

29. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 р. № 1414-IX. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20) (дата звернення: 13.02.2024)

30. Ст. 197 КЗпП України зі змінами 2024 рік (Кодекс законів про працю України, КЗпПУ) №322-VIII від 10.12.1971, редакція від 15.12.2021 URL: <https://urst.com.ua/kzpp/st-197> (дата звернення: 16.02.2024)

31. Пакт заради молоді <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=af884663-0384-4686-8b56-0f7bbd5387b8&title=UkrainskiiPaktZaradiMolodi2025> (дата звернення: 16.02.2024)

32. Горінов П. В. Молодіжна політика в Україні: навчальний посібник. Київ: Український державний університет імені Михайла Драгоманова, 2023. 304 с.

33. Прушківська Е., Дворнік М. Проблеми молодіжної зайнятості та безробіття: глобальний та національний аспект. *Економічний вісник*. 2021. №4. С.18-25.

34. Youth unemployment rate in selected world regions in 2000 to 2022. Statista. URL: <https://www.statista.com/statistics/269640/youth-unemployment-rate-in-selected-world-regions/> (дата звернення: 20.02.2024)

35. Атаманюк, Р. Молодіжне безробіття: світові тенденції та вплив на економічний розвиток. *Економіка та суспільство*. 2023. №58.

36. Рівень безробіття серед молоді в Європейському Союзі станом на квітень 2023 року за країнами URL:<https://www.statista.com/statistics/613670/youth-unemployment-rates-in-europe/> (дата звернення: 20.02.2024)

37. Семикіна М., Запирченко Л., Семикіна А., Розвиток ринків праці України та ЄС: специфіка молодіжної зайнятості. *Академічні Візії*, 2023.

38. Офіційний сайт Світового банку. URL:<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.ADVN.ZS?end=2022&locations=DE-UA-GB-PL&start=2012> (дата звернення: 22.02.2024)

39. Офіційний сайт Євростат URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_040/default/table?lang=en&category=yth.yth_empl (дата звернення: 25.02.2024).

40. EURES Report on labour shortages and surpluses 2022. URL: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-03/eures-labour-shortages-report-2022.pdf> (дата звернення: 28.02.2024).

41. Нестерович О. Досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні працевлаштування випускників закладів освіти. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2021. Серія: Право № 71. С.186-190.
42. Махсма, М., Чуб, О. Європейський досвід сприяння зайнятості молоді. *Економіка та суспільство*, 2022. №(40).
43. Чалюк Ю. О., Кириленко В. І. NEET–молодь у системі соціально-економічних відносин. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2022. №35. С. 148-158.
44. Чисельність дітей та молоді в Україні. URL: <https://inmol.org/chyselnist-ditej-ta-molodi-v-ukraini> (дата звернення 10.04.24)
45. Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/molodizhnyy-sehment-rynku-pratsi-ukrayiny-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny> (дата звернення 14.04.24)
46. Офіційний сайт Державного комітету статистики України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
47. Холодницька А., Бондаренко А., Молодіжне безробіття в Україні в умовах воєнного стану та розробка заходів щодо забезпечення працевлаштування молоді. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. 1 (33). С. 54–65.
48. Штундер, І. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. №(40).
49. Томчук, О. Аналіз трендів розвитку ринку праці в Україні: ключові зміни та виклики воєнного часу. *Innovation and Sustainability*, 2023. №2. 110 - 119.
50. Україна на шляху до ЄС: реалії і перспективи. Національна безпека і оборона. 2022. № 1-2. 131 с.
51. Кабанець Ю. Соціальна політика і зайнятість: наскільки Україна готова до вступу в ЄС. URL: <https://cedos.org.ua/researches/soczialna-polityka-i-zajnyatist-naskilky-ukrayina-gotova-do-vstupu-v-yes/> (дата звернення: 04.05.2024).
52. Бакун С. Чому Україна хоче в ЄС: переваги та недоліки членства. URL: <https://vlada.progroshi.news/news/vlada/derzhava/chomu-ukrajina-hoche-v-yes-perevagi-ta-nedoliki-chlenstva-14499.html> (дата звернення: 04.05.2024).

53. Терещук А. Вступ України до ЄС: переваги для громадян та бізнесу. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/211004_vstup-ukrani-do-s-perevagi-dlya-gromadyan-ta-bznesu (дата звернення: 05.05.2024).

54. Сабадаш Н. Реформування молодіжної політики України у контексті європейської інтеграції. URL: <https://blog.liga.net/user/nsabadash/article/38081> (дата звернення: 05.05.2024).

55. Росецька Ю. Б., Ляшенко А. В. Вплив Євроінтеграції на молодіжний ринок праці. *Науковий студентський вісник. Одеський національний економічний університет. Факультет економіки та управління підприємництвом. Кафедра загальної економічної теорії та економічної політики*. 2024. №7. 148 с.

56. Макаренко Н. А. Нові перспективи вступу України до Європейського Союзу: вплив російсько-української війни 2022 року на Євроінтеграцію. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2022. № 1. С. 366–369.

57. Драпушко Р.Г., Горінов П.В., Захаренко К.В., Мінієнко Є.С. Державна молодіжна політика України в умовах європейської інтеграції: виклики та можливості. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія : Публічне управління та адміністрування. - 2022. - Т. 33(72), № 4. - С. 7-12.

58. VisitUkraine. Пошук роботи: як змінився ринок праці в Україні під час війни та що буде після <https://visitukraine.today/uk/blog/1872/job-search-how-the-labour-market-in-ukraine-has-changed-during-the-war-and-what-will-happen-afterwards> (дата звернення 10.05.2024).

59. Несененко П.П., Ляшенко А.В. Роль підприємництва у розвитку молодіжного ринку праці. *Підприємництво та бізнес-адміністрування у воєнний час: сучасні виклики, тренди та трансформації* : матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., (Харків, 01 – 28 лютого 2024 р.) Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2024. 372 с.

60. Абакумова Ю. Ринок праці після війни: Україні бракуватиме 4,5 мільйона робочих рук. <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3701857-rinok->

praci-pisla-vijni-ukraini-brakuvati-45-miljona-robocih-ruk.html (дата звернення 12.05.2024).

61. Судачек Д. Післявоєнна відбудова ФРН <https://dc.org.ua/news/reconstruction-germany> (дата звернення 14.05.2024).

62. Судачек Д. Післявоєнна відбудова Південної Кореї <https://dc.org.ua/news/pislavoenna-vidbudova-pivdennoi-korei> (дата звернення 14.05.2024).

63. Подгорська К. Післявоєнна відбудова Японії та передумови для «економічного дива» <https://dc.org.ua/news/reconstruction-japan>

64. Косаревич С. Післявоєнна відбудова Хорватії <https://dc.org.ua/news/reconstruction-croatia> (дата звернення 14.05.2024).

65. Любомудрова Н., Гойчук В. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*, 2022. №40.

66. Черьомухіна О., Чалюк Ю. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*, 2022. № 46.

67. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України: 2022-2023: стан, тенденції та перспективи. 2023. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення 16.05.2024)