

УДК 331.5

DOI: 10.31891/2307-5740-2020-288-6-5

ЧУБ О. В., ІЛЬЄНКО А. В.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

АДАПТАЦІЯ МОЛОДІ ДО ВИКЛИКІВ РИНКУ ПРАЦІ

Актуальність теми дослідження визначається необхідністю розгляду питання адаптації української молоді до викликів ринку праці, який перебуває під дією різноманітних кризових явищ. Вони пов'язані з впливом як глобальних чинників, так і особливих внутрішніх. Метою дослідження є виявлення впливу кризових явищ на адаптацію молоді до викликів ринку праці. Об'єктом дослідження є процеси та чинники впливу на зайнятість молоді. В процесі дослідження теоретичних підходів до розуміння сутності понять «криза» та «адаптація» виявлено безпосередній зв'язок між цими явищами, де друге наслідує перше й впливає на розвиток особистості й утворення нових навичок для проходження перехідного періоду. Проведено аналіз вікового складу населення, що демонструє низький показник в категорії молоді. Продемонстровано динаміку рівня зайнятості молоді в періоди кризових коливань з 2007 по 2019 роки та виявлено негативні тенденції. Визначено, що внаслідок впливу численних криз структура українського ринку праці зазнала суттєвих втрат та проаналізовано основні чинники впливу. Визначено, що внаслідок впливу криз структура ринку праці зазнала суттєвих втрат через скорочення чисельності населення країни, старіння нації, посилення трудової міграції особливо серед молоді, що призводить до втрат трудового потенціалу країни.

Ключові слова: молоді, ринок праці, зайнятість, безробіття, адаптація молоді, криза

CHUB O., ILYENKO A.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

YOUTH ADAPTATION TO THE LABOR MARKET CHALLENGES

The relevance of the research topic is determined by the need to consider the issue of Ukrainian youth adaptation to the challenges on the labor market, which is under the influence of various crisis phenomena. They are related to the influence of both global and special internal factors. The aim of the study is to identify the impact of crisis phenomena on the youth adaptation to the labor market challenges. The object of research is the processes and factors influencing youth employment. The study of theoretical approaches to understanding the essence of the concepts such as "crisis" and "adaptation" revealed a direct connection between these phenomena, where the second imitates the first and affects the development of personality and the formation of new skills for transition. The analysis of the age population structure is carried out, which shows a low indicator in the category "youth". The dynamics of the level of youth employment in the periods of crisis fluctuations from 2007 to 2019 is demonstrated and negative trends are revealed. It is determined that due to the impact of crises, the labor market structure has suffered significant losses due to the decrease of the country population, aging of the nation, increased labor migration especially among young people, which leads to loss of labor country potential.

Economic issues are the most acute for our state, and young people usually do not have enough experience and money savings to survive the period of trouble. Unemployed youth is a category with a high risk of social degradation, which is threatened by the development of marginal qualities, distortion of consciousness and civic views. Measures aimed at financial support for young people should be a priority, which should be targeted and provide additional employment guarantees.

The fastest way is to develop and implement measures that will help young people adapt to the challenges of the organizational labor market. In this aspect, it is important to motivate and coordinate the cooperation of all social partners, which include employers, employment services, schools, higher education institutions and their career centers, NGOs, district education departments, and the authorities.

An example is the Community of Employment Centers of leading Ukrainian universities from Kyiv, Kharkiv, Lviv, and Odessa, which was established in 2018 to share experiences of best and effective practices for promoting youth employment within our country. This collaboration has led to large-scale career activities for young people in all these cities, and during the pandemic, quickly find new options for cooperation with business, youth counseling and new career activities online.

In order to mitigate the long-term effects of the coronary crisis on the youth labor market, a special program to support youth employment during the crisis should be considered. An example of such a comprehensive program, which can be taken as a model, is the EU program, which was established in 2013 and is aimed at young people aged 15 to 29. The terms of this program provide an opportunity to register young people who have completed the period of formal training and have not been employed for 4 months - for them the program offers employment opportunities, continuing education, internships, individual counseling and mentoring.

Key words: youth, labor market, employment, unemployment, youth adaptation, crisis.

Постановка проблеми. За досить короткий історичний період світ зазнав докорінних змін та різних потрясінь. Вони торкнулися як політичних, так і економічних аспектів розвитку держав. Ці явища вплинули на модифікацію системи економічних відносин і законів. Сьогодні трансформуються моделі міжнародних відносин, підходи до вирішення внутрішньополітичних завдань і досягнення економічного успіху. Змінюється світогляд і мотивація поведінки як окремих людей, так і цілих суспільств. Ці процеси вже відбилися на взаєминах поколінь; на умовах входження в суспільство нових поколінь; за мірою значущості молоді для розвитку держави й суспільства.

Досвід останніх десятиліть демонстрував, що політичних і економічних успіхів досягали держави, які приділяли особливу увагу молоді. Стійкий розвиток продемонстрували суспільства, які змінили систему традиційних поглядів на нові покоління, систему взаємин між поколіннями і на їх значення для політичного й соціально-економічного розвитку.

Саме тому, в умовах постійних глобальних викликів на ринку праці, стратегічні переваги будуть у тих держав і суспільств, які навчаються ефективно використовувати людський потенціал, і, в першу чергу, той інноваційний потенціал розвитку, носієм якого є молодь. В умовах пандемії COVID-19 викликаною коронавірусом SARS-CoV-2, поширення безробіття та цифровізації зайнятості все більше постає проблема працевлаштування молоді та її адаптація до швидкозмінного середовища, оскільки ця група населення є інноваційним джерелом робочої сили, але через брак досвіду — незахищеною категорією на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання удосконалення державного регулювання та державної політики зайнятості розглядалися багатьма закордонними вченими, починаючи від Дж. Кейнса [9] та К. Маркса [13]. Зайнятість в умовах трансформаційної економіки досліджувались в працях — О. Герасименко [11], А. Колота [10, 11], І. Петрової [15], М. Семикіної [16] та ін. Особливості становлення професійної кар'єри молоді та переходу від навчання до ринку праці висвітлено авторським колективом у складі: Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Цимбала, О. Яроша [12].

Основні напрями, що прискорюють адаптацію молоді до ринку праці розглядали С. Джаббарова та О. Григор'єва [8], а проблеми з реалізації набутих знань молодими фахівцями на ринку праці проаналізовано Л. Збаржевецькою [22]. Попри достатню кількість наукових публікацій з питань зайнятості й зокрема зайнятості молоді, у сучасній літературі недостатньо уваги приділено комплексності та практичній спрямованості заходів, які б підвищували адаптацію молоді до різноманітних потрясінь на ринку праці й були націлені на державну підтримку та захист її професійного становлення.

Мета і завдання дослідження. Метою статті є аналіз процесу адаптації молоді до мінливих умов ринку праці та пошук ефективних заходів підвищення адаптивності у кризових умовах. Основними завданнями статті є дослідити перепони на шляху адаптації молоді, а також, вплив пандемії та цифрової зайнятості на процес адаптації молоді.

Виклад основного матеріалу. Загалом, світова історія на різних етапах свого розвитку знає багато економічних криз, які безпосередньо впливають на ринок праці. Друга половина ХХ ст. характеризується деякими особливостями економічних криз і циклів: вони стали менш глибокими і довготривалими; фази циклу характеризувалися асинхронністю їх настання; серед видів криз переважали структурні, проміжні кризи; посилилися інфляційні процеси в економіці країн світу. Проте фінансово-економічні кризи початку ХХІ ст. в Україні мають свої особливості й спричинені різними чинниками. Кризовими роками стали: 2008 рік — у наслідок впливу глобальної фінансової кризи та фінансових проблем ряду провідних комерційних банків країни; 2013 рік — відзначився політичною кризою в державі, яка переросла у відкрите збройне протистояння під назвою «Майдан», і початком зовнішньої агресії з боку Росії; 2020 рік — запам'ятається світовою пандемією коронавірусу й запровадження карантину для населення. На тлі кризових явищ посилюються інфляційні процеси, знижується ділова активність, збільшується міграція робочої сили у країни близького й далекого зарубіжжя, і це було характерно для двох перших криз, а про наслідки останньої можна лише робити деякі прогнози.

Перехідний період суспільного розвитку став базовою основою життєвої кризи більшості українських громадян. І молодь як соціальний клас — не виняток. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» 1993 року [18] «молодь, молоді громадяни — громадяни України віком від 14 до 35 років», а відповідно до проекту Закону України «Про молодь» [19] 2015 року «молодь, молоді особи — фізичні особи віком від 12 до 28 років, базова стратегічна цінність держави і суспільства, суб'єкт соціальної й економічної політики». Тобто, враховуючи віковий проміжок від 12 до 35 років і відповідно до математичних підрахунків, можемо зробити висновок, що формування сучасної молоді відбувалося під впливом кризових коливань. За таких умов старий соціальний устрій дедалі відчутніше руйнується. Опинившись у кризовому стані, українське суспільство мусить докорінно модернізуватися і потрібні відповідні зміни для кожної людини.

В дослідженні С. Оліфіри, криза характеризується як переламний, перехідний момент, критична точка розвитку, період, в якому загострюється чутливість людини до світу, до системи її відносин, що склалися, до себе й інших. У результаті проходження цієї критичної точки людина змінюється. Така критична точка розвитку надає можливість переходу особистості до нового досвіду, реалізації сформованих здібностей і потреб. Криза не обов'язково має негативні наслідки. Навпаки, її можна розглядати як щось, біологічно обумовлене, що примушує людину рости та розвиватися. Якщо людина на певному етапі досягла апогею, криза — це ще одна дорога, шанс переглянути життя і попрямувати до нових цілей [14]. Отже, кризові явища можна розглядати з різних точок зору — негативної та позитивної.

Оскільки кризовий період не може тривати довго і його наслідкує процес пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища, то такий процес називають адаптацією. І це не лише успішне пристосування до нових умов життєдіяльності, а й толерантність до невизначеності. Адаптація — процес, який також спонукає особистість до розвитку, сприяє утворенню нових якостей та вмінь і таким чином допомагає проходити перехідний період [14].

Безпосереднім імпульсом до старту процесу адаптації найчастіше є усвідомлення людиною або соціальною групою того факту, що засвоєні в минулому поведінкові стереотипи не забезпечують досягнення успіху і необхідним є зміна поведінки відповідно до нових умов життєдіяльності або нових умов

зовнішнього середовища. Крім цього, в динаміці суспільного розвитку, підвищується швидкість адаптаційних процесів соціуму. Це призводить до неперервності й підвищення адаптаційних можливостей не тільки старших поколінь, але й молоді. Готовність до змін стає однією з незаперечних умов життєвого успіху особистості.

Сьогодні виграє той, хто спроможний швидко реагувати на зміни. Вчені, що займаються молодіжною проблематикою саме цю соціальну групу визначають як найбільш динамічну і часто порівнюють з барометром «соціальної погоди» в суспільстві, що має високий ступінь адаптивності, відзначається активністю і є найбільш винахідливою у прагненні знайти себе в нових умовах. Молодь, як соціально-економічна категорія, в суспільстві виступає у двох основних формах: як елемент природного відтворення і як соціальна сила, яка здатна забезпечити складний процес прогресивного розвитку суспільства [4].

На думку авторів, за теперішніх умов на молодіжний ринок праці впливає система чинників, що мають безпосередню залежність один від одного. Серед основних слід зазначити такі: світові та внутрішні кризи; пандемія COVID-19 спричинена коронавірусом SARS-CoV-2; демографічні; освітньо-кваліфікаційні. Вони є неоднорідними та впливають з різною силою і спрямуванням (рис. 1).



Рис. 1. Основні чинники впливу на молодіжний ринок праці

Джерело: побудовано та розроблено авторами

У періоди економічних спадів молодь часто є останньою, кого хочуть наймати, і першою, кого звільняють. Проблема зайнятості української молоді набуває виняткового значення в умов систематичних криз, асиметрії на ринку праці, що нині панує й суттєво загострює проблему переходу від навчання до ринку праці. Саме молоде покоління в процесі пошуку роботи стикається з такими, притаманними тільки цій віковій групі, перепонами як відсутність досвіду та навичок професійної адаптації, соціальної незрілості та незахищеності, невідповідності першого робочого місця рівню та якості отриманих професійних знань, високим вимогам роботодавців до професійних компетенцій. Варто проаналізувати динаміку зайнятості молоді в період кризових коливань з 2007 по 2019 років (рис. 2).

Можна констатувати, що показник зайнятості молоді знижується в кризові періоди. В Україні зайнято в середньому менше ніж 75% молоді. Порівнюючи статистичні дані окремих вікових груп виникають певні труднощі. Так, наприклад, порівнюючи вікові групи 30-34 роки (до 2013 року в офіційних джерелах наведено показники тільки для вікового діапазону 30-39 років), через багаторазові зміни в українському законодавстві вікових меж молоді. Низький рівень зайнятості серед осіб віком 15-24 роки обумовлений тим, що молодь у такому віці навчається та не має стійких конкурентних переваг на ринку праці, а найвищий показник зайнятості в осіб віком 30-34 роки, бо зазвичай, в цьому віці вже відбулося професійне та соціальне становлення.

У попередніх дослідженнях було визначено, що перепонами на шляху входження молоді до ринку праці є високі вимоги роботодавців до професійних компетенцій молодих фахівців. Серед основних компетенцій було визначено такі: вміння до комплексного багаторівневого розв'язання проблем, що свідчать про широкий світогляд людини, професійні знання та нетиповість мислення; критичне мислення, що дозволяє людині ставити під сумнів наявні правила та змінювати обставини; креативність, що дозволяє мати нестандартний підхід до всього, а, головне, бачити те, чого ще немає; командний підхід в організації

праці з умінням управляти людьми; комунікативність й емоційний інтелект. А також, необхідними були уміння формулювати власну точку зору, приймати рішення та нести відповідальність. Важливими були такі риси, як швидке перемикавання з проблеми на проблему, багатозадачність, або інакше, когнітивна гнучкість [5].

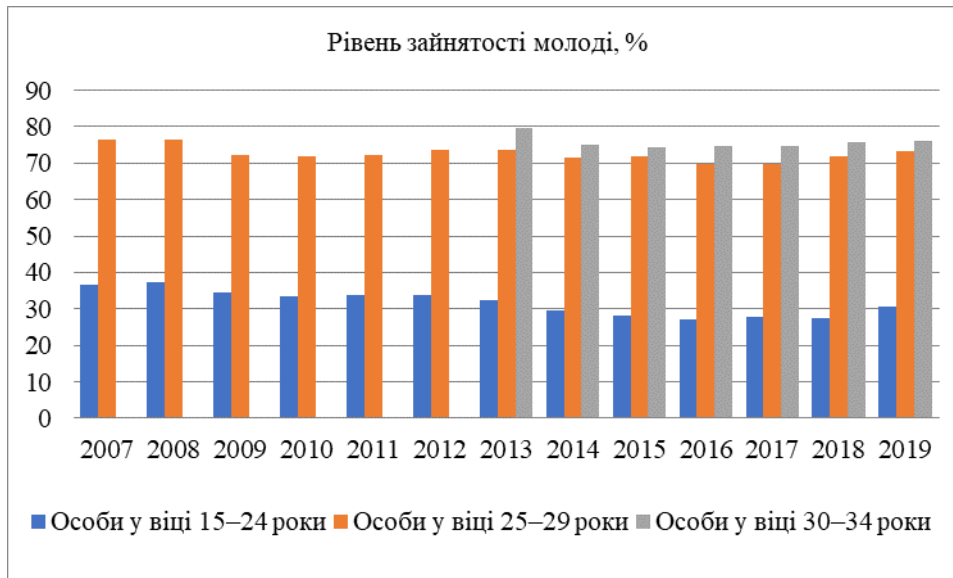


Рис. 2. Динаміка рівня зайнятості молоді за віковими групами за 2007-2019 роки, %

Джерело: побудовано авторами на основі джерела[7].

В умовах встановлення карантину та запровадження посиленних протиепідемічних заходів на території зі значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 вимоги до основних компетенцій суттєво змінилися. Про що свідчать результати онлайн-опитування спільноти «HR-аналітика» в середині квітня 2020 р., яке ставило за мету визначити антикризову модель компетенцій з п'яти найважливіших. Результати переконливо свідчать, що нові вимоги є відмінними від попередніх. На думку експертів, найважливішими компетенціями є: самодисципліна (81%), управління часом (69%), адаптація до змін (66%), вміння працювати в ситуації невизначеності (54%), самостійність (52%). Варто зазначити, що креативність опинилась на останньому місці [2]. Отже, можемо переконатись, що за сучасних викликів на перше місце виходять інші вимоги до молодих фахівців і серед наведених саме адаптація до змін має високий показник.

У дослідженні Алексинської М., Бастрасової А., Харченко Н. «Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи» прикладом швидкої адаптації молоді до змін на ринку праці, можна вважати й швидкий перехід до дистанційної зайнятості як під час пандемії, так і в попередній кризовий період. Слід зазначити, що у 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі із зайнятості на цифрових платформах. Україна також посіла перше місце у світі в «ІТ-фрилансі». Підраховано, що принаймні 3% української робочої сили залучено до онлайн роботи. Вісімнадцять відсотків українських офісних працівників уже пробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти на неї; один із двох розглядає це як додаткове джерело доходу [1].

Однією з основних переваг цифрової роботи є те, що попит і пропозиція праці більше не мають обмежень — вони стають необмеженими. Навіть більше, можна дуже швидко встановити контакт між ними, таким чином мінімізуючи операційні витрати та проблеми на ринку праці [1].

Важливо зазначити той факт, що загалом на цифрових платформах в Україні домінує молодь: 67% фрилансерів молодші 36 років. Середній вік фрилансера становить 33 роки [1].

Дистанційна зайнятість — потрібне явище в умовах економічної кризи. Така форма зайнятості має багато переваг: знижується затрата на оренду офісу, оснащення робочого місця, можливість залучити висококваліфікованого спеціаліста, можливість розширити географію найму співробітників, можливість мати виконавця для епізодичних робіт.

Дистанційна робота впевнено править ринком праці в умовах вимушеної самоізоляції. До традиційних моделей ведення бізнесу і роботи з командами повернуться далеко не всі. Деякі організації вже оцінили свою ефективність і можливості інвестувати в управління віддалено розподіленими командами. Ще до пандемії були протестовані такі варіанти: замість однієї офісної позиції з повною зайнятстю й гідною оплатою праці задачі були розподілені між кількома віддаленими працівниками з оплатою за результат, а не за години. Цей підхід продемонстрував, що так дешевше, а інколи і якісніше, тому що задачі розподіляються з максимальної експертизи кожного, і такий співробітник витрачає менше часу на виконання роботи і якісно її виконує.

Дистанційна праця для сучасної молоді — це форма зайнятості, яка стала можливою завдяки розвитку інформаційно-цифрових технологій, становленню інформаційно-електронного суспільства. З'явилась можливість створення робочого місця з багатьох спеціальностей, практично, в будь-якому місці, де є Інтернет, або інші сучасні комунікаційні ресурси. Фактично відбувається поступове заміщення «реальних» механізмів і практик зайнятості на віртуальні аналоги. Це безпосередньо впливає на специфіку соціальних інтеракцій, які стають більш пластичними, трансграничними й більш насиченими як у змістовному, так і у візуальному плані.

Віртуальний простір в теперішній час успішно освоюється практично всіма категоріями населення, що обумовлено як відносною доступністю, інформаційною насиченістю, візуальною привабливістю, так і можливістю здійснювати реальні соціальні взаємодії, будувати стійкі комунікативні зв'язки. Для більшості підлітків і молодих осіб реальний та віртуальний світ ототожнилися. Тому дистанційна зайнятість, яка характеризується віртуальністю, для молоді є простою в опануванні — всі інструменти її технічної реалізації для неї відомі.

На думку Н. Вапнярчук, дистанційна зайнятість має як позитивні, так і негативні риси. При цьому позитивні поділяють на дві групи. По-перше, це об'єктивна потреба окремих категорій працівників у працевлаштуванні, для яких повна зайнятість з якихось причин скрутна або небажана (працівники похилого віку, матері-одиначки, безробітна молодь без професійних навичок та ін.). Дистанційна зайнятість дозволяє працівникам поєднувати роботу за наймом з виконанням сімейних обов'язків, участю в громадському житті, підтриманням здоров'я та ін. По-друге, така зайнятість продиктована об'єктивною потребою ринку в мобільній робочій силі, викликаний глобалізацією, децентралізацією й спеціалізацією виробництва, а також появою нових технологій. Зайнятість фахівців у галузі інформаційних технологій має за визначенням гнучкий характер [17].

Негативні ж риси поширення дистанційної зайнятості, не лише в Україні, а й в інших державах, пов'язані насамперед з відсутністю або зниженням соціального захисту, гарантій трудових прав працівників, з браком перспективи професійного розвитку, оскільки роботодавці не зацікавлені вкладати кошти в підвищення кваліфікації працівника. Також, в українському трудовому законодавстві така форма зайнятості була нормативно не врегульована до недавнього часу [17].

Слід наголосити, що в трудовому законодавстві дистанційна форма зайнятості була не врегульована і на виклики, пов'язані із поширенням коронавірусної хвороби, держава відреагувала двома нормативними документами, що лише деякою мірою врегулювали питання «дистанційної» роботи. Так, було прийнято Закон України № 530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» [20], що набрав чинності 17 березня 2020 року та Закон України № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [21] від 30 березня 2020 року (набрав чинності 02 квітня 2020 року) внесено зміни до деяких статей Кодексу законів про працю в частині регулювання, зокрема, і дистанційної праці.

Проте зміни в законодавстві щодо дистанційної роботи залишили не вирішеними ряд питань, таких як забезпечення охорони праці працівників у тих умовах, які роботодавці не в змозі контролювати. Також відсутні будь-які згадування про молодь і не передбачено жодних додаткових гарантій, що мали б сприяти зайнятості молоді в умовах надскладної ситуації на ринку праці.

Криза зайнятості є глобальною тенденцією, але в кожній країні вона має свої особливості. Це стосується як її масштабів, так і характеру. Вона має непропорційний вплив на певні групи населення, але на молодь криза зайнятості впливає особливо. На молодіжний сегмент ринку праці в Україні, окрім глобальних чинників вливають і ряд внутрішніх, серед яких стрімке скорочення чисельності населення країни й міграційні процеси.

За результатами оцінки чисельності наявного населення станом на 1 грудня 2019 року, чисельність населення України складала 37,29 млн. осіб (без врахування непідконтрольних територій). Аналізуючи попередні кризові роки чисельність населення складала — на 1 січня 2013 року — 45,55 млн осіб, а на 1 грудня 2008 року — 46,16 млн осіб. Ці цифри є приблизними, адже перший Всеукраїнський перепис населення відбувся 5 грудня 2001 року за весь період незалежності України, а перепис 2020 року проводився за іншою методикою, що не дає повної правдивості. В контексті нашого дослідження важливо відзначити розподіл населення за віком (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл населення за віком у 2020 році

Вік населення	У % до всього населення	Чисельність вікової групи
0-14 років	15,40%	5,76 млн
15-24 роки	9,60%	3,58 млн
25-54 роки	44,10%	16,46 млн
55-64 роки	14,10%	5,24 млн
65 років і старше	16,80%	6,25 млн

Джерело: складено на основі [6]

Дані в розрізі демографічних категорій свідчать, що близько 70% українців належать до категорії працездатних громадян. До цієї ж категорії належать повнолітні жителі країни, які ще не вийшли на пенсію за віком. Більшість пенсіонерів не мотивовані йти на пенсію, через низьке пенсійне забезпечення і продовжують свою трудову діяльність, тому їх також можна віднести до працездатних осіб. Досить часто пенсіонери, що працюють обумовлюють брак робочих місць для молодих українців, що є ще однією перешкодою входження молоді до ринку праці й змушує їх вдаватися до пошуку фінансового добробуту в інших країнах.

Міграція молоді є невіддільною частиною міграційних процесів загалом. Зростання трудової міграції серед молоді спричинене погіршення економічної ситуації в країні й відсутністю стійких перспектив на гідне життя. Трудова міграція з України спостерігається тривалий період. Починаючи з 90-х років, після відкриття кордонів, українці здійснювали поїздки за кордон у якості так званих «човників». Згодом для них відкрились можливості працевлаштування з рівнем оплати праці в кілька разів вищим ніж в Україні. Частина сучасної молоді є дітьми батьків-заробітчани й відповідно має намір виїхати до батьків. Таким чином, тимчасові мігранти перетворилися на постійних і мігрують за кордон цілими сім'ями.

Забезпечити адаптивність та конкурентоспроможність молоді може її освітній рівень. З одного боку, українська молодь характеризується доволі високим рівнем освіченості та активністю до здобуття освіти. З іншого, обираючи місце для навчання, молодь найчастіше орієнтується на престижність закладу освіти, його територіальне знаходження і наявність бюджетних місць. Отриманий в навчальному закладі багаж знань має бути застосований у будь-якій непрогнозованій та нестандартній ситуації. Під час навчання мають бути сформовані навички до самовиховання, самоосвіти й самовдосконалення, що сприятиме швидкій адаптації до вимог сучасного ринку праці. Програми орієнтовані на швидкий перехід молоді до ринку праці, трудової мотивації й трудової орієнтації, краще реалізовувати в період навчання із залученням представників бізнесу за відповідним напрямом.

Освіченість сучасної молоді, знання іноземних мов, вільний доступ до можливостей Інтернету дозволив їй навчатись за кордоном та знаходити там робочі місця. Країни близького зарубіжжя, такі як Польща, також мають демографічні проблеми. Більшість розвинених країн зацікавлені у тому, щоб українська талановита та перспективна, молодь переїжджала у їхні країни і створюють для цього різноманітні заохочувальні програми. В Україні надзвичайно швидко зростає кількість українських студентів за кордоном. Це явище має як позитивні, так і негативні наслідки для нашої держави.

Позитив у тому, що молодь отримує хорошу європейську освіту, досвід життя та досвід роботи, а після повернення в Україну це працює на користь держави. Негативним явищем є те, що українська молодь не повертається з-за кордону і залишається там жити та працювати. Таким чином, відбувається вимивання інтелектуального та трудового потенціалу країни, до якого належить високоосвічена молодь з активною життєвою позицією.

Наразі, в Україні вже спостерігається структурний кадровий голод. Тобто є такі регіони, де важко знайти працівників. Переважно бракує представників робочих спеціальностей, а саме робітників, електриків, слюсарів, механіків.

Причинами такого стану можна вважати надмірну престижність вищої освіти серед української молоді; повне нівелювання робітничих професій після розпаду Радянського союзу; слабку профорієнтацію молоді про затребувані сучасні робітничі спеціальності; низьке державне фінансування системи професійно-технічної освіти, що призвело до зниження рівня підготовки молодих спеціалістів і невідповідність їх навичок сучасним вимогам промислових підприємств; відсутність соціального захисту.

Що стосується кваліфікованої робочої сили, то зараз немає точних досліджень щодо того, люди яких спеціальностей виїжджають за кордон. Водночас іноземні держави обліковують українців, які мають призначення на роботу за кордоном, а це фахівці з галузі ІТ, лікарі. Справді, серед представників молоді зараз виїжджає більше інтелектуалів. І це велика втрата, бо ці люди є фаховими та володіють іноземними мовами. І через ці офіційні дані іноземних держав може скластись враження, що наша трудова міграція переважно має інтелектуальний характер. Але насправді це не так: зараз, як і раніше з України за кордон виїжджають молоді люди для виконання некваліфікованих робіт. [3]

Міграційні настрої молоді — це негативне явище для економіки країни у якій ще й частина молоді гине на війні. При зменшенні чисельності населення зростання економіки не відбувається в жодній країні світу. За таких умов, як ланцюжкова реакція, виникають й інші негативні явища в економіці. Саме тому збереження та розвиток молодіжного потенціалу мають стати пріоритетами активної державної політики.

Висновки. Спираючись на результати здійсненого аналізу, можна стверджувати, що в умовах системної кризи, яка охопила усі сфери життя українського суспільства, заходи з адаптації зайнятості молоді та стимулювання до праці мають бути невідкладними, масштабними та скоординованими у трьох напрямках: правовому, економічному та організаційному.

На сьогодні, не зважаючи на ряд прийнятих нормативних документів, що стосуються роботи в умовах пандемії, норми трудового законодавства є недосконалими, стримують ведення бізнесу й не враховують захист такої вразливої категорії населення як молодь. Надалі лишається відкритим питання вікових меж молоді, що є перешкодою для проведення наукових досліджень, статистичних порівнянь показників зайнятості й безробіття в різних країнах.

Економічні питання, наразі, є найгострішим для нашої держави, а молодь, зазвичай, не має достатнього досвіду та заощаджень, щоб пережити період негараздів. Також, безробітна молодь — це категорія з високим ризиком соціальної деградації, якій загрожує розвиток маргінальних якостей, деформація свідомості та громадянських поглядів. Тому, першочерговими мають бути заходи націлені на фінансову підтримку молоді, що повинні мати адресний характер й додаткові гарантії зайнятості.

Найшвидше можна розробити та запровадити заходи, що сприятимуть адаптації молоді до викликів ринку праці на організаційному рівні. В цьому аспекті важлива мотивація та злагоджена співпраця всіх соціальних партнерів до яких відносяться роботодавці, служба зайнятості, школи, заклади вищої освіти й їх кар'єрні центри, громадські організації, районні управління освіти, органи влади.

Таким прикладом може слугувати «Спільнота центрів працевлаштування» провідних українських університетів з Києва, Харкова, Львова, Одеси, що була створена у 2018 році задля обміну досвідом кращими й ефективними практиками сприяння працевлаштуванню молоді в межах нашої країни. Ця співпраця дозволила реалізувати масштабні кар'єрні заходи для молоді в усіх зазначених містах, а під час пандемії швидко знайти нові варіанти співпраці з бізнесом, консультуванням молоді й проведення кар'єрних заходів по новому в форматі онлайн.

З метою пом'якшення довгострокових наслідків коронакризи на молодіжний ринок праці варто розглянути можливість створити спеціальну програму з підтримки зайнятості молоді під час кризи. Прикладом такої комплексної програми, яку можна взяти за взірць, є програма ЄС, що була створена у 2013 році й спрямована на молодь віком від 15 до 29 років. Умовами цієї програми передбачено можливість зареєструватися молодим людям, які завершили період формального навчання і не працевлаштувалися протягом 4 місяців — для них програма пропонує можливості працевлаштування, продовження освіти, стажування, індивідуального консультування та наставництва.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямку є розробка програми адаптації та зайнятості молоді на макrorівні, адже зайнятість є не тільки джерелом доходу для молодих людей, а й неодмінною умовою професійної самореалізації та соціальної інтегрованості.

Література

1. Алексинська, М., Бастрасова, А., Харченко, Н. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи / М. Алексинська, А. Бастрасова, Н. Харченко. — Женева: В-во МОП, 2018. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://www.ilo.org/travail/WCMS_635371/lang--en/index.htm
2. Антикризисная модель компетенций: канал блога HR-аналитика. Дата публікації 14.04.2020. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://edwvb.blogspot.ru/>
3. Брензович К. С. Аналіз міграційних потоків молоді України / К.С. Брензович, М.П. Глодан // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. — 2017. — Вип. 16(1). — С. 2629.
4. Чуб О. В. Зайнятість молоді в умовах становлення інформаційної економіки [Електронний ресурс] / Чуб О. В. // Соціально-трудова сфера в умовах інформаційної економіки: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 26–29 листоп. 2018 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.] ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. — Електрон. текст. дані. — Київ : КНЕУ, 2018. — С. 95–97. — Назва з титул. екрану.
5. Чуб О.В. Роль конкурентоздатності молодих фахівців в контексті сучасного ринку праці / О.В.Чуб // Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: виклики постіндустріальної економіки: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції: Львів: НУ «Львівська політехніка», 2017. — С. 568–570.
6. Державна служба статистики України / Оцінка чисельності наявного населення України. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/Noviny/new2020/zmist/novini/OnU_01_12_2019.pdf
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Джаббарова С.А. Проблеми адаптації молоді на ринку праці / С.А. Джаббарова, О.В. Григор'єва // Проблеми й перспективи розвитку академічної та університетської науки: зб. наук. пр. за матеріалами ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. — Полтава: ПолтНТУ, 2016. — С. 38–42. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://reposit.pntu.edu.ua/handle/PolNTU/2201>
9. Кейнс Джон Мейнард [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ukr.wikipedia.org/wiki/Джон_Мейнард_Кейнс
10. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3–14. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2009_8_3.
11. Колот А.М. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. — 2018. — №1. — С. 8–35. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpt_2018_1_3

12. Перехід на ринок праці молоді України / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Лариса Лісогор, Ірина Марченко и Олег Ярош // Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. — Женева: МОП — 2014 (Work4Youth publication series ; No. 11, ISSN: 2309-6780 ; 2309-6799 (web pdf)).
13. Карл Маркс [Електронний ресурс]. — Режим доступу http://ukr.wikipedia.org/wiki/Карл_Маркс
14. Оліфіра С.О. Аналіз проблематики кризових станів та адаптаційної кризи у першокурсників вищого навчального закладу / С.О. Оліфіра. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. — 2011.— Вип. 2. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2011_2_31.pdf
15. Петрова І., Блузнюк В. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». — К., 2016. — 326 с.
16. Семикіна М.В. Трансформація зайнятості і проблеми реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці / М.В. Семикіна, О.М. Петіна, Н.В. Гончарова // Інноваційна економіка. — 2015. — № 3. — С. 165–171. — [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2015_3_28.pdf
17. Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання / Н. М. Вапнярчук // Право та інновації. — 2016. — № 1. — С. 101–106. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16.
18. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-ХІІ (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 16, ст.167) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
19. Про молодь: проект Закону України від 10.12.2015 № 3621 [Електронний ресурс]. — Режим доступу http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH2SL00A.html
20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 року № 530-ІХ (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2020, № 16, ст.100) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>
21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 року № 540-ІХ (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2020, № 18, ст.123) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
22. Збаржевецька Л.Д. Адаптація молоді як чинник впливу на ринок праці / Л. Д. Збаржевецька // Університетські наукові записки. — 2006. — № 3–4. С. 464–468. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://univer.km.ua/visnyk/1193.pdf>

References

1. Aleksynska, M., Bastrakova, A., Kharchenko, N., (2018) Zainiatist cherez tsyfrovi platformy v Ukraini. Problemy ta stratehichni perspektyvy. MOP: Zheneva. Retrieved from https://www.ilo.org/travail/WCMS_635371/lang--en/index.htm
2. Антикризисная модель компетенций (2020, 04, 14) Antikrizisnaya model kompetentsiy. Kanal bloga pro HR analitiku. Retrieved from <https://edwvb.blogspot.ru/>
3. Brenzovych, K. S. Hlodan, M. P. (2017) Analiz mihratsiinykh potokiv molodi Ukrainy. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. 16(1). 26-29
4. Chub O. (2018) Zainiatist molodi v umovakh stanovlennia informatsiinoi ekonomiky. Sotsialno-trudova sfera v umovakh informatsiinoi ekonomiky: suchasnyi stan, problemy ta stratehichni napriamy rozvytku. 95-97. Retrieved from https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/26851/STS_18_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Chub, O. (2017) Rol konkurentozdatnosti molodykh fakhivtsiv v konteksti suchasnoho rynku pratsi. Lvivska politehnika. 568-570.
6. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2020) Otsinka chyselnosti naiavnoho naseleattia Ukrainy Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/Noviny/new2020/zmist/novini/OnU_01_12_2019.pdf
7. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2020) Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Dzhabbarova, S., Hryhorieva, O. (2016) Problemy adaptatsii molodi na rynku pratsi. Problemy y perspektyvy rozvytku akademichnoi ta universytetskoi nauky. 38-42. Retrieved from <http://reposit.pntu.edu.ua/handle/PoltNTU/2201>
9. Keynes John Maynard. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/John_Maynard_Keynes
10. Kolot A. (2009) Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi. Ukraina: aspekty pratsi. 8. 3-14. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2009_8_3.
11. Kolot A., Herasyenko O. (2018) Novitni hlobalni tendentsii u sferi zainiatosti i dokhodiv ta yikh vplyv na sotsialnu nerivnist [Latest global trends in the area of employment and income and ... Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka-Social-Labor Relations: Theory and Practice, 1 (15). 6-33. Retrieved from http://stvuea.com/?wpfb_dl=28
12. Libanova, E. Tsymbal, O. Lisohor, L. Marchenko, I. and Yarosh, O. (2014) Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy [The transition to the labor market of young people Ukraine], Work4Youth publication series; № 11, ISSN: 2309-6780; 2309-6799 (web pdf), Zheneva, Switzerland.
13. Marx Karl. Retrieved from https://en.wikipedia.org/wiki/Karl_Marx.
14. Olifira, S.O. (2011) Analiz problematyky kryzovykh staniv ta adaptatsiinoi kryzy u pershokursnykh vyshchoho navchalnoho zakladu. Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. 2/2011. Retrieved from file:///D:/Users/Admin/Downloads/Vnadps_2011_2_31.pdf
15. Petrova I., Blyznyiuk V. (2016) Rozvytok sotsial'no-trudovoyi sfery Ukrainy: teoriya, praktyka, perspektyvy. Social and labor area of Ukraine development: theory, practice, perspectives. NAN Ukrainy; DU "In-t ekonomiky ta prohnozuvannya NAN Ukrainy".

16. Semikina M., Petina O., Honcharova N. (2015) Transformatsiia zainiatosti i problemy realizatsii konkurentnykh perevah molodi na rynku pratsi. Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky. 27. 148-157. Retrieved from file:///D:/Users/Admin/Downloads/inek_2015_3_28.pdf
17. Vapniarchuk N. M. (2016) Dystantsiina zainiatist: problemy pravovoho rehuliuвання. Pravo ta innovatsii. 1. 101-106. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16.
18. Verkhovna Rada Ukrainy. (1993, 02, 05) Pro spriannia sotsialnomu stanovlenniu ta rozvytku molodi v Ukrain. Zakon Ukrainy. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
19. Verkhovna Rada Ukrainy.(2015) Pro molod. Proiekt zakonu Ukrainy. 3621 Retrieved from http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH2SL00A.html
20. Verkhovna Rada Ukrainy.(2020) «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zapobihannia vynykenniu i poshyrenniu koronavirusnoi khvoroby (COVID-19). Zakon Ukrainy № 530-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>
21. Verkhovna Rada Ukrainy.(2020) «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zviazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (COVID-19). Zakon Ukrainy № 540-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>
22. Zbarzhevetska, L. D. (2006) Adaptatsiia molodi yak chynnyk vplyvu na rynek pratsi. Universytetski naukovi zapysky. 3-4. 464-468. Retrieved from <http://univer.km.ua/visnyk/1193.pdf>

Надійшла / Paper received: 11.10.2020

Надрукована / Paper Printed : 04.01.2021