

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н.**  
**КАРАЗІНА**

**СОЦІОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**Кафедра соціології управління та соціальної роботи**

**Пояснювальна записка**

До бакалаврської роботи

На тему:

**«СИСТЕМА ПОСЛУГ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА  
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ»**

*Виконала:* студентка 4 курсу групи СР-45

Першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Спеціальності 231 Соціальна робота

Юркова Д. А.

*Керівник:* Вакуленко С. М., кандидат  
соціологічних наук, доцент, доцент закладу

вищої освіти кафедри соціології

управління та соціальної роботи

*Рецензент:* Калашнікова А. О., к.соц.н.,

доцент ЗВО кафедри прикладної

соціології і соціальних комунікацій.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ.....</b>	
<b>7</b>	
1.1. Молодь як соціально-демографічна група населення .....	7
1.2. Чинники, що впливають на зайнятість молоді .....	15
Висновки до розділу 1 .....	20
<b>РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ПОСЛУГ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ.....</b>	
<b>22</b>	
2.1 Правові норми, що регулюють працевлаштування молоді .....	22
2.2 Становлення системи послуг з працевлаштування молоді.....	29
2.3 Вплив воєнних дій на сучасний стан системи послуг з працевлаштування молоді в Україні .....	38
Висновки до розділу 2 .....	43
<b>РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ.....</b>	
<b>46</b>	
3.1 Елементи програми дослідження .....	46
3.2 Заходи щодо покращення функціонування системи послуг з працевлаштування молоді в Україні .....	53
Висновки до розділу 3 .....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66

## ВСТУП

**Актуальність теми.** За останні роки спостерігається зростання рівня безробіття, незважаючи на зменшення чисельності населення України. Після початку широкомасштабного вторгнення Росії на територію України ситуація ще більше загострилась. Багато підприємств зачинилися, були зруйновані, релокалізували свій бізнес за кордон чи до більш безпечних регіонів України. Ринок праці є нестабільним. Чисельність безробітних значно перевищує наявні вакансії на ринку праці. Найбільш помітними диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили є в західних областях України, де зараз багато внутрішньо переміщених осіб.

Молодь як соціально-демографічна група несе в собі великий трудовий потенціал, але при цьому є досить вразливою групою на ринку праці. Особи, які навчаються або є випускниками ЗВО, менш конкурентоспроможні на ринку праці через відсутність досвіду роботи, збільшення рівня попиту на ринку праці, невідповідність спеціальностей потребам ринку праці тощо. Зовнішні умови внесли зміни в процес здобуття вищої освіти. Останні чотири роки навчання студентів відбувалося переважно в дистанційному або змішаному форматі. Роботодавці можуть бути скептично налаштованими до фахівців, які навчалися дистанційно.

Високий рівень безробіття негативно впливає як на молодь, так і на суспільство в цілому. Відсутність можливості для заробітку знижує рівень життя населення, погіршує стан здоров'я, породжує девіантну поведінку, відбувається збільшення випадків злочинів, крадіжок. Якщо індивід вже довгий час перебуває в пошуку роботи, його мотивація починає пропорційно з часом пошуку зменшуватись. З'являються такі види адиктивної поведінки як алкогольна чи наркотична залежність, оскільки таким чином намагаються заповнити пустоту

від нереалізованих амбіцій. Збільшуються ризики нанесення собі тілесних ушкоджень та самогубств.

Випускники ЗВО можуть стикатись з проблемою відсутності попиту на їхню спеціальність, що тягне за собою збільшення часу на пошук роботи або переорієнтації на іншу спеціальність. Обираючи роботу для заробітку, а не для самореалізації та професійного розвитку, молодь губить свій потенціал, який вона могла би краще реалізувати в сфері праці. А це впливає на їхню вмотивованість до роботи.

Неактуальність деяких спеціальностей пов'язана зі зниженням попиту на них на ринку праці. Це відбувається систематично. Кожного року після проведення вступних кампаній Міністерство освіти і науки України викладає звіти щодо найбільш популярних спеціальностей серед вступників на бакалаврат. Аналізуючи ці звіти, можна відстежити закономірність, що молодь часто обирає не ті спеціальності, які є затребуваними на ринку праці, а ті, що є популярними. Наприклад, у 2023 році найпопулярнішими спеціальностями серед абітурієнтів стали: комп'ютерні науки, філологія, право, психологія, менеджмент, інженерія програмного забезпечення, середня освіта, маркетинг, медицина, кібербезпека та захист інформації. В зв'язку з воєнними діями, великою кількістю постраждалих, руйнуванням інфраструктури, згідно з прогнозами на ринку праці в наступні роки будуть актуальні такі професії, як медики, інженери в галузі енергетики та технологій, екологи, викладачі, логісти, будівельники, психологи. Тобто затребуваними професіями будуть ті, які необхідні для відбудови країни після війни. Отже, майбутнім випускникам з мало затребуваними спеціальностями буде складніше знайти роботу.

Недостатньо розвинута державна молодіжна політика щодо питань зайнятості молоді є однією з причин безробіття молоді та трудової міграції за кордон. Не вбачаючи можливостей професійного розвитку в Україні, молодь мігрує за кордон для реалізації свого потенціалу.

Отже, в Україні проблема зайнятості та безробіття молоді постає доволі гостро. Виникає потреба в наданні соціальних послуг з працевлаштування, розвитку молодіжної політики. Існуюча система послуг з працевлаштування молоді має свої недоліки. Для підвищення її функціонування слід провести аналіз молоді як соціально-демографічної групи, її місця на ринку праці, форм та методів вирішення проблеми безробіття серед молоді, можливостей надання допомоги із адаптації на ринку праці. Вирішення питання безробіття серед молоді є важливим, оскільки молодь є рушієм прогресу, новаторами, які вносять зміни у вже існуючий устрій. Від цього залежить майбутнє країни та наступних поколінь, їх розвиток та процвітання. Під час воєнних дій та у післявоєнні роки вкрай необхідні будуть вмотивовані спеціалісти для відбудови країни.

**Ступінь розробленості проблеми.** Проблеми зайнятості та молодіжного безробіття досліджуються Міжнародною Організацією Праці (МОП). Український ринок праці, сучасні тенденції та проблеми, конкурентоспроможність молоді на ринку праці досліджували В. Близнюк, М. Кривцова, Й. Ситник, П. Нікіфоров, Е. Лібанова, О. Цимбал, А. Колот. Вплив війни на ринок праці та зайнятість молоді досліджувався в роботах І. Штундера, А. Холодницької, А. Бондаренко, Н. Пак, М. Фолюш, О. Пищуліної, О. Нестерович, В. Луцай та інших.

**Мета дослідження** – охарактеризувати молодіжне безробіття як соціальну проблему та запропонувати заходи щодо вдосконалення системи послуг з працевлаштування молоді як складової соціальної роботи з молоддю.

Поставлена мета обумовила вирішення таких **завдань**:

1. Визначити особливості молоді як соціально-демографічної групи на ринку праці.
2. З'ясувати причини виникнення та наслідки молодіжного безробіття.
3. Узагальнити правові норми, що регулюють працевлаштування молоді.
4. Охарактеризувати систему послуг з працевлаштування молоді.

5. Запропонувати рекомендації щодо удосконалення системи послуг з працевлаштування.

**Об'єкт дослідження** – система послуг з працевлаштування молоді.

**Предмет дослідження** – послуги з працевлаштування як складова соціальної роботи з молоддю.

**Методи дослідження.** Під час написання бакалаврської роботи використовувались як теоретичні (порівняльного аналізу), так і емпіричні (аналіз документів, аналіз даних Державної служби статистики, Державної служби зайнятості України, онлайн-опитування) методи дослідження.

**Емпірична база дослідження.**

Для збору даних для емпіричного розділу роботи використовувався метод онлайн-опитування.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

### 1.1. Молодь як соціально-демографічна група населення

Є багато трактувань поняття молоді. Всі вони мають спільні риси, але відрізняються в залежності від змісту, який вкладають в дане поняття. На трактування поняття молоді впливають вік, країна, культура, різні періоди історії, також вимір розглядання молоді різними науками. Біологія розглядає молодість, як період, коли людина проходить стадію статевого дозрівання та вже може відтворювати свою репродуктивну функцію. Юридична наука досліджує молодь з огляду на її вікові межі та несення повної чи неповної відповідальності за свої дії.

Педагогіка досліджує молодь з огляду на можливості її виховання, заходи виховання, розвитку особистості, особливості навчання. В соціології молоді визначення поняття залежить від підходу. В межах субкультурного підходу молоддю вважається соціокультурна група, яка об'єднана спільними культурними нормами, цінностями, стилем поведінки. Також окремі сфери життєдіяльності молоді досліджують соціологія девіантної поведінки, соціологія праці, соціологія шлюбу та сім'ї та ін.

В первісному суспільстві періоду молодості як такої не існувало, оскільки тривалість життя була 25-30 років. В доіндустріальному суспільстві молодь не виокремлювалась як окрема соціально-демографічна група, оскільки вважалось, що людина досягає дорослого віку, коли починає працювати. А зважаючи на те, що дітей з раннього віку починали залучати до трудового процесу, розриву між дитячим та дорослим віком практично не було.

Вже в індустріальному суспільстві молодь почала виділятися як окремий прошарок через те, що почали ускладнюватись всі сфери життя людини,

відбувся розвиток виробництв, який вже потребував від робітників певних професійних знань та навичок. Це привело до активного розвитку закладів освіти. Тому молоддю тоді вважались студенти, які здобувають освіту.

Отже, опираючись на різні трактування поняття «молодь» та виокремивши спільні риси, можна стверджувати що молодь – це соціально-демографічна група, яка об'єднана спільними віковими характеристиками, соціальним станом, психофізичними особливостями.

Молодь виділяється як окрема соціально-демографічна група за рядом критеріїв. Одним з таких критеріїв є вік. Вікові межі молодості в різних різних суспільствах. Організація Об'єднаних Націй визначила вікові межі молоді від 15 років до 24 років. Близькими до вікових меж визначених в ООН є Австрія (від 14 до 24 років), Данія (від 15 до 25 років), США (від 15 до 24 років). В 2015 році ВООЗ встановила вікові межі від 25 до 44 років. У Стратегії Європейського Союзу зазначені вікові межі від 13 до 30 років. В Україні в Законі України «Про основні засади молодіжної політики» вікові межі та тлумачення поняття молодь визначаються так: «Молодь – це особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах» [37].

Вікові межі необхідні для обрахунку кількості молоді в країні, для розроблення заходів молодіжної сімейної політики, для розрахунку кількості необхідних закладів для отримання освіти, для розуміння кількості людей, на яких поширюються «молодіжні пільги», для розрахунку державних витрат на реалізацію програм і планів тощо.

Верхня межа молодіжного віку пов'язана із дотриманням декількох критеріїв. Перший – особа здобуває економічну незалежність, може себе самостійно забезпечувати без допомоги батьків або рідних. Другий – настання самостійності, коли особа може сама ухвалювати рішення, усвідомлювати їх наслідки та нести за це відповідальність. І третій критерій – це побудова

власної сім'ї та усвідомлення відповідальності за її утримання. Якщо дотримані всі ці три критерії, то індивід вже вважається дорослою людиною. Слід враховувати, що є індивіди, які раніше одружуються, створюють сім'ю, здобувають незалежність, тому ці показники є лише приблизними.

Протягом тривалого часу в Україні піднімають питання щодо скорочення вікових меж молодості, що пов'язано з тим, що вони є достатньо широкими, а це означає потребу більшого виділення з державного бюджету коштів на реалізацію молодіжної політики, надання пільг та допомоги. Наприклад, при складанні Державного бюджету на 2022 рік було виділено 8,2 млрд. грн. на розвиток молодіжної політики й спорту. Для того, щоб молодіжна політика ефективно функціонувала без збільшення витрат з державного бюджету відбуваються постійні дебати щодо скорочення вікових меж. Скорочення вікових меж молодості дозволить більш цілеспрямовано використовувати наявні ресурси для задоволення потреб молоді та наданні їм підтримки.

Іншим критерієм молоді є її соціальний статус, тобто соціальне становище молодого покоління в суспільстві, що складається із соціальних ролей і виконуваних функцій. Молодість є проміжним етапом здобуття соціального статусу та його формування, оскільки людину ще характеризують або за соціальним статусом, отриманим від батьків, або за його майбутнім статусом, який пов'язаний з підготовкою до професійної діяльності. Період молодості пов'язаний з часом отримання освіти, коли людина виконує соціальну роль студента. Також це є етапом початку трудової діяльності, коли здобуваються інші соціальні ролі, що пов'язані зі сферою професійної діяльності.

Ще один критерій – це особливості психологічного розвитку, які притаманні кожному етапу циклу життя людини. В цей час формується характер людини, її самосвідомість, самоідентифікація, усвідомлення місця та статусу в суспільстві. Молодь є більш імпульсивною, мобільною, відкритою до нових знань та змін.

Відмінністю молоді від інших соціально-демографічних груп є наявність своєї культури – молодіжної субкультури, яка є культурою певного молодого покоління, що об'єднує молодь спільними цінностями, стилем життя, нормами поведінки, сленгом, стереотипами, власного світогляду. Молодіжна субкультура впливає на процес соціалізації людини, допомагає їй у самовираженні, знаходженні однодумців, самоідентифікації, виявленні у молоді своєї активної життєвої позиції.

До функцій молоді **належать інноваційна, трансляційна** (збереження досвіду, знань, культури, цінностей, традицій та передавання цих знань наступним поколінням), **відтворююча** (збереження та відтворення системи суспільних відносин, робочої сили, постійного відтворення виробництва) **та соціалізаційна** (пов'язана з процесом соціалізації молоді, включенням її в суспільство).

В Україні зберігається тенденція зменшення чисельності молоді, депопуляції населення та демографічного старіння населення. На підставі даних Державної служби статистики України було проаналізовано чисельність молоді з 2011 до 2022 рік. В 2022 році чисельність осіб віком від 14 до 35 становила 9 969 315 (додаток А). Якщо порівнювати з 2021 роком, чисельність молоді зменшилась на 293 565 осіб. Також спостерігається тенденції, що кількість молоді чоловічої статі є більшою, ніж жіночої.

Чисельність міського населення віком від 15 до 35 років вдвічі перевищує чисельність сільського населення віком від 15 до 35 років (додаток Б). Це пов'язано зі зменшенням народжуваності в сільській місцевості, процесом урбанізації, переїздом молоді в міста для навчання чи працевлаштування.

Отже, чисельність молоді в Україні з роками стрімко зменшується, як і чисельність населення в цілому. Причинами зменшення чисельності молоді є:

- Зменшення показників народжуваності. Найвищі показники народжуваності в Україні з 2000 року були зафіксовані у 2012 році,

подальші роки спостерігається постійне зниження кількості новонароджених.

- Трудова міграція. Причинами трудової міграції молоді є низький рівень оплати праці в Україні, високий рівень безробіття, відсутність перспектив до професійного розвитку. Також на збільшення трудової міграції вплинуло підписання 17 травня 2017 року угоди про безвізовий режим України з Європейським Союзом. Отже, процедура виїзду за кордон стала простішою.
- Міграція за кордон з метою отримання освіти. Молодь, обираючи навчання за кордоном прагне отримати високий рівень освіти, який до того ж буде визнаватись на міжнародному рівні, що відкриває більше можливостей для працевлаштування за спеціальністю не тільки в країні, де народилась людина, а по всьому світу. Ще однією причиною може бути отримання спеціальності, яка досі не викладається та не затверджена в Україні. Або навчання за цією спеціальністю є кращим за кордоном. Навчання за кордоном сприяє дослідженню іншої культури, вивченню іноземних мов, здобуттю корисних міжнародних зв'язків.
- Смертність. Найбільш поширеною причиною смертності молоді частини населення є навмисне самогубство. Суїцид серед чоловіків зустрічається частіше, ніж серед жінок. Згідно з статистичними даними за 2010-2019 роки, до найбільш поширених причин смертності молоді в Україні належать нещасні випадки на транспорті, хвороби, ушкодження внаслідок воєнних дій [23].
- Міграція внаслідок війни. Українці, турбуючись про свою безпеку та захист життя, покидали Україну з початком війни. Багато хто з них вже повернувся до України на більш безпечні території, але ще значна частка українців щеперебуває за кордоном.

Спираючись на статистичні дані, залишаються невтішними прогнози щодо чисельності молоді та населення в цілому. З початком війни багато

молоді виїхало за кордон. Центр економічної стратегії провів дослідження щодо готовності українських біженців повернутись в Україну. Частка українців не виявили бажання повернутись в Україну навіть за умові закінчення війни.

Також одним з факторів зменшення чисельності молоді в подальші роки є загибель молодих військових, що впливає на репродуктивну функцію населення. На народжуваність населення впливає й те, що більшість українських біженців за кордоном – це жінки.

Незважаючи на наявність внутрішніх ресурсів, готовність до змін, активність, розквіт сил, безліч можливостей реалізуватись, молодь потребує допомоги в знаходженні власного місця в суспільстві, адаптації, соціалізації, здобутті економічної незалежності та стабільності. До молодіжних проблем, які особливо загострились за останнє десятиліття відносяться: матеріальна незабезпеченість і незахищеність; погіршення стану здоров'я; зниження народжуваності; високий рівень розлучень і сімейних конфліктів; безробіття; зниження рівня життя; зміни в сімейних цінностях. Серед проблем, з якими стикається сучасна молодь, слід приділити увагу її зайнятості.

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», «зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу в грошовій або іншій формі» [34].

На підставі аналізу зайнятості населення за віковими групами, що надані в додатку (Б табл. 1) можна простежити, що зайнятість молоді з роками зменшується. Потрібно враховувати й те, що чисельність молоді в країні теж зменшується. Рівень зайнятості молоді в 2015 році за віковими категоріями складав 28,2% для осіб у віці 15-24 роки, 71,8% для осіб у віці 25-29 років, 74,3% для осіб у віці 30-34 років.

А вже в 2021 році ці показники становили 24,8% для осіб у віці 15-24 роки, 70,4% для осіб у віці 25-29 років, 74% для осіб у віці 30-34 років.

На рівень зайнятості за останні роки значно вплинула пандемія COVID та розгортання повномасштабної війни Росії з Україною на початку 2022 року. COVID в 2019-2020 році вплинув на скорочення загальної зайнятості та зайнятості молоді по всьому світу. В 2020 році ПРООН (Програма розвитку ООН) здійснила соціологічне дослідження «Як живе молодь України під час COVID-19» з метою виявлення впливу пандемії на основні сфери життєдіяльності молоді. Так, було зафіксовано, що в умовах суворого карантину кожному п'ятому опитаному було знижено заробітну плату [39]. Частіше з подібними наслідками пандемії стикались неповнолітні та студенти, оскільки більшість з них були зайняті в сфері надання послуг, а такі заклади, як кафе чи ресторани першими зачинялися під час суворого карантину. Незважаючи на негативні наслідки, можна знайти й позитивні моменти. Оскільки спостерігалася соціальна ізоляція й більшість людей були вимушені перебувати вдома, прийшов час знаходження інших шляхів заробітку, почала розвиватись дистанційна робота.

Розгортання воєнних дій на території України призвело до ускладнення соціально-економічної ситуації в країні, постраждав сектор бізнесу, частина підприємств була зруйнована або релокалізувалась на більш безпечні території. Зростання кількості ВПО, їх переїзд до більш безпечних регіонів сприяли виникненню диспропорції на ринку праці за регіонами. Наприклад, в східних регіонах спостерігається значна кількість безробітного населення, а в західних регіонах рівень безробіття нижчий.

Після поділу молоді на три вікові категорії було встановлено, що найнижчий рівень зайнятості спостерігається в осіб віком 15-24 роки. Наприклад, у 2021 році рівень зайнятості осіб віком 15-24 роки становив 24,8% , а в осіб віком 25-29 років – 70,7% від загальної чисельності цих вікових груп (додаток В, табл. 1). Це обумовлено тим, що в цей період відбувається

отримання базової середньої освіти, повної середньої освіти, середньої професійної освіти або вищої освіти. Молодь віком до 18 років частіше працює під час канікул, оскільки це менш впливає на процес навчання й здобуття освіти. Також в трудовому законодавстві зазначені певні норми щодо умов праці неповнолітніх для забезпечення охорони здоров'я. Наприклад, неповнолітні можуть працювати не більше 24 годин на тиждень у період навчання та не більше 48 годин на тиждень під час канікул. Отже, молодь віком до 18 років рідше є економічно активною.

В період студентства молоді люди вже частіше є зайнятими, ніж неповнолітні. Молоді люди прагнуть досягти економічної незалежності, стати самостійними, не залежати від батьків. І це є гарним показником готовності людини вступити в доросле життя, ухвалювати власні рішення й нести відповідальність. До інших причин працевлаштування під час отримання вищої освіти відносяться: стипендія не задовольняє базові потреби; потреба оплачувати навчання; можливість професійного зростання; відсутність інтересу до навчання і т. інш. Також наявність досвіду роботи за фахом значно підвищує конкурентоспроможність на ринку праці молодого фахівця після закінчення вищого навчального закладу. Мінусом є те, що частина студентів обирає роботу, що не відноситься до їх спеціальності. Так, вони задовольняють свої фінансові потреб, але не застосовують на практиці знання, які здобувають під час навчання. Слід ще зауважити, що поєднання навчання та роботи може негативно впливати на людину (брак вільного часу, виснаження, зниження якості отримання навчання, стрес).

При цьому після отримання освіти молодь є менш захищеною категорією на ринку праці, особливо враховуючи відсутність досвіду роботи за спеціальністю. Роботодавці, маючи змогу обирати серед кандидатів найкращі варіанти, віддають перевагу кандидатам із досвідом роботи.

Отже, до найменш конкурентоспроможних на ринку праці можна віднести таку молодь: неповнолітні особи; молодь, яка тільки отримала освіту та закінчила ЗВО; молодь, яка вперше шукає робоче місце.

Варто наголосити на тому, що дана наведена статистика не в повному обсязі відображає проблему зайнятості молоді в Україні. Частина безробітного населення не реєструється в Державній службі зайнятості. Відсутня інформація щодо зайнятості та безробіття молоді на окупованих територіях. Зменшення кількості безробітних чоловіків може пояснюватись їхньою мобілізацією до Збройних сил України або небажання бути мобілізованим, оскільки для постанови на облік в центрі зайнятості необхідно пред'явити певні документи, серед яких військово-обліковий документ. З цієї ж причини є неточною інформація про зайнятість чоловічої частини молоді, оскільки офіційного працевлаштування теж потрібен військово-обліковий документ. Має місце ще такий чинник, що впливає на статистичні дані, як неофіційне працевлаштування.

Отже, проаналізувавши статистику зайнятості та безробіття молоді за останні 10 років спостерігаємо тенденцію повільного зростання рівня безробіття та різного рівня зайнятості молоді за віковими групами. З початком війни рівень безробіття знизився, але й знизилась частка економічно активного населення, знизився попит на ринку праці. Крім таких чинників, як COVID та російсько-українська війна, існують й інші, що впливають на зайнятість молоді, які слід досліджувати для подальшого розроблення заходів покращення місця молоді на ринку праці України.

## **1.2. Чинники, що впливають на зайнятість молоді**

Існують чинники, що впливають на зайнятість молоді як окремої групи на ринку праці, і загальні чинники, що впливають на зайнятість населення в

цілому. До причин змін у зайнятості населення на ринку праці можна віднести змінення темпів економічного розвитку держави та переживання економічних криз, що приводить до зменшення кількості робочих місць. Але при цьому в країні за останні десятиліття відбувається і науково-технічний прогрес, напрямками якого є економічне зростання, підвищення продуктивності праці, збільшенню кількості робочих місць та підвищення життєвого рівня населення [21]. Але розвиток технологій не спричинив збільшенню робочих місць, а навпаки зменшив їх. Відбувається комп'ютеризація та автоматизація виробництва. Так, це дозволяє збільшити обсяги виробництва, зменшити витрати ресурсів і не залежати від суб'єктивних чинників. Але при цьому відбувається зменшення потреб у робочій силі та збільшенні вимог до працівників. Отже, науково-технічний прогрес сприяє зростанню диспропорції між попитом і пропозицією на ринку праці.

Ще одним чинником, що впливає на зайнятість населення, є сезонні коливання виробництва, що пов'язані зі специфічними умовами виробництва, залежністю їх від природних умов. Тобто, в залежності від сезону, змінюється попит на працю в деяких галузях, що сприяє розвитку такого явища як сезонне безробіття. До таких галузей відносяться туризм, сільське господарство й будівництво. Перевагою є те, що сезонне безробіття можна спрогнозувати, але вирішення проблеми сезонного безробіття залежить від попиту на працю в інших, більш усталених сферах економіки й готовності звільнених працівників до переходу в інші сфери трудової діяльності.

Слід відзначити й стан демографічної ситуації в країні. Відбувається демографічне старіння нації, а це означає, що потрібна більша кількість робочих місць. Так, Національне агентство кваліфікацій в 2023 році провело аналіз попиту й пропозиції на ринку праці України за допомогою даних, розміщених на сайті пошуку роботи [work.ua](http://work.ua) щодо співвідношення кількості розміщених вакансій і поданих заяв [25]. На підставі цих даних було зроблено висновок, що в січні 2023 року в середньому на одну вакансію претендувало 4

особи. І це лише результати аналізу інформації з одного сайту пошуку роботи, отже, в дійсності ситуація гірша й подібні показники можуть бути вищими.

Що стосується молоді, то до чинників, крім перерахованих вище, що впливають на зайнятість молоді та її конкурентоспроможність на ринку праці, відносяться:

- **Відсутність державних гарантій, які спрямовані на забезпечення робочими місцями випускників ЗВО.** Офіційно ці гарантії існують і прописані в законодавстві України. Але на практиці ці гарантії не є ефективними та потребують перегляду й змін. До цього ж пункту можна віднести відсутність налагодженої системи комунікації та взаємодії між навчальними закладами, державою та підприємствами щодо працевлаштування випускників ЗВО.
- **Молодий вік.** Молодь часто стикається з упередженим ставленням через свій вік. Особливості молоді, які були вказані раніше, впливають на ставлення до неї роботодавців. Під впливом стереотипів щодо вікових груп формується непривабливий образ молодого фахівця – небажання вчитись, недосвідченість, нетерпимість, впертість, небажання працювати, імпульсивність тощо. Якщо розглядати студентів і неповнолітніх, то це окремий випадок. Роботодавці більше зацікавлені в знаходженні працівника на постійній основі, їм важливо бути впевненими, що працівник не залишить компанію/організацію через місяць чи два після початку роботи. Але це є грубим порушенням статті 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України, яка передбачає заборону будь-якої дискримінації в сфері праці [14]. Виключенням можуть бути особи, яким ще не виповнилось 18 років, якщо робота не відповідає умовам праці неповнолітніх в інтересах збереження їхнього здоров'я.
- **Відсутність досвіду роботи.** На ринку праці більш затребуваними є кваліфіковані працівники, що вже мають певний досвід роботи. Роботодавці можуть не наважуватись брати на роботу молодих фахівців,

оскільки в них недостатньо досвіду роботи або він зовсім відсутній. В той же час, щоб отримати досвід, потрібно працевлаштуватись. Це ніби замкнуте коло, в якому під час довгого пошуку роботи мотивація молоді знижується. Чим довше триває час пошуку роботи, тим більше людина зневірюється знайти гідну роботу за своєю спеціальністю, а отже може почати шукати роботу не за фахом. І це є проблемою, оскільки молода людина витрачає свій потенціал, втрачає здобуті знання й навички, і в майбутньому їй буде ще складніше працевлаштуватись за своєю спеціальністю. Найчастіше молодь без досвіду працевлаштовується на свою першу роботу в сферу обслуговування. Особливо поширеною серед студентів є практика працевлаштування на такі посади як кур'єр, офіціант, продавець-консультант, PR-менеджер, менеджер, оператор call-центру тощо.

- **Професійна орієнтація.** Що стосується вибору молоді працевлаштуватись не за своїм фахом, то тут причиною є не тільки складність пошуку роботи за фахом, а й невірно обрана спеціальність. Після закінчення школи мало хто з молодих людей чітко уявляє для себе, в якій сфері діяльності вони хотіли б працювати й розвиватись. Перед ними постає важливий вибір, і звичайно частина з них відчуває себе розгубленою – відкриття різноманітних напрямків реалізації, страх перед майбутнім і відповідальність за цей вибір. Перш ніж обрати свою майбутню спеціальність молодь не проводить аналіз ринку праці, порівнюючи попит та пропозицію на певні професії, їхню важливість і рівень затребуваності, не цікавиться особливостями професій. Отже, може обрати навчання за певною спеціальністю невірно й після навчання усвідомити, що цей напрям їх не цікавить і вони бажають реалізуватись в іншій сфері. Або ж вони можуть обирати спеціальність під впливом батьків, реалізуючи інтереси в навчанні та роботі не свої, а батьків. Ще присутнє таке явище, як обрання спеціальності, ґрунтуючись на її популярності серед абітурієнтів і знайомих. Кожного року Міністерство

освіти і науки України після закінчення вступної кампанії публікує дані щодо найпопулярніших спеціальностей серед абітурієнтів. І аналізуючи попит на ринку праці, можна простежити, що попит серед абітурієнтів майже не відповідає актуальній затребуваності спеціальностей на ринку праці. Також, обираючи популярну спеціальність, після закінчення навчання молодь стикається з такою проблемою, що не може працевлаштуватись, оскільки пропозиції за такою спеціальністю значно перевищують попит, і це означає високу конкуренцію за вільні вакансії. Причиною поширення цього чинника є відсутність профорієнтаційної роботи в навчальних закладах або ж недостатнє приділення їй уваги й часу.

- **Різниця між отриманими під час здобуття освіти знаннями та їхнім застосуванням на практиці.** Під час отримання освіти більше часу й уваги приділяють вивченню та засвоєнню теоретичної бази знань. А практичній частині та застосуванню отриманих знань на практиці відводиться мало годин. До того ж частина з цих теоретичних знань під час роботи може й не знадобитись фахівцю. Навчання повинно проводитись, орієнтуючись на актуальні вимоги до спеціальності на ринку праці та вимоги роботодавців. Отже, спостерігається невідповідність між знаннями та вимогами роботодавців щодо професійних компетентностей працівників.
- **Зміни у ставленні молоді до роботи.** Цей чинник можна простежити за допомогою теорії поколінь X, Y, Z американських вчених Вільяма Штрауса та Нейла Хоува, згідно якої в групі людей, народжених у певний період часу, формуються подібні цінності під впливом соціально-економічних і політичних потрясінь. Якщо брати молодь, що зараз відноситься до покоління Y, народжених в 1983–2000 роки, вони прагнуть до самореалізації за допомогою кар'єри, кар'єрного зростання, використання роботи як інструменту задоволення матеріальних потреб.

Для покоління Z, народжених у 2000–2010 роки теж важливе кар’єрне зростання, але вони більш творчі особистості, з новими технологіями вони на «ти», прагнуть щоб робота задовольняла не тільки матеріальні потреби, а й нематеріальні, робота приносила задоволення. Отже, сучасна молодь, що перебуває в пошуках роботи, буде обирати найвигідніші для них умови праці, гнучкий графік роботи, шукати більш високооплачувану роботу. Їхні очікування не завжди відповідають реальним можливостям ринку праці.

- **Місце проживання.** В сільській місцевості рівень розвитку інфраструктури низький, частина населення зайнята в такій галузі економіки, як аграрне виробництво. Інша частина сільського населення працевлаштувалась в близьких до місця проживання містах. Через низький рівень інфраструктури спостерігається невідповідність кількості робочих місць потребам населення в зайнятості. Тому молодь вимушена їхати до міст для того, щоб працевлаштуватись або ж їхати за кордон на «заробітки».

За 2023 рік до Державної служби зайнятості звернулось 665 тис. осіб, 176 тисяч з яких становила молодь [10]. З 665 тис. осіб, центри зайнятості задовольнили потребу в зайнятості лише в 295 тисяч осіб. За січень–березень 2024 року звернулась 61 тисяча осіб молодого віку. Більше половини зареєстрованих безробітних осіб молодого віку мають вищу освіту. Найбільше звертались до центрів зайнятості жінки. Отже, проблема молодіжного безробіття залишається гострою. В умовах війни ситуація лише погіршується. Збільшення молодіжного безробіття несе негативні наслідки як для молодої людини, так і для суспільства в цілому.

## **Висновки до розділу 1**

Перший підрозділ першого розділу кваліфікаційної роботи був присвячений розгляду молоді як соціально-демографічної групи, трактуванню поняття молоді та вікових меж молоді, критеріїв її формування, функціям і соціальним ролям молоді, особливостям молоді. Слід зазначити, що в ході розвитку країни вищеперераховані теми постійно видозмінювались, оскільки зазнавали економічного, соціального, політичного й культурного впливу. Саме з цієї причини необхідно постійно оновлювати знання щодо молоді, тому що кожне нове молоде покоління формується вже з іншим набором цінностей, традицій, потреб, стилем життя. Також змінюються й проблеми, з якими стикається молодь, або набувають нового вигляду. А отже потребують вдосконалення шляхів і методів подолання молодіжних проблем або знаходження інноваційних підходів для їхнього розв'язання. В цьому підрозділі розглядалось питання зайнятості молоді, аналізувалася статистична інформація за останні 10 років щодо чисельності зайнятої молоді, сегрегації зайнятості молоді за статтю й типом місцевості проживання, чисельності безробітних серед молоді, впливу на рівень молодіжного безробіття останніх масштабних подій, що виникали протягом останніх 5 років (COVID-19 та російсько-українська війна). Під час аналізу рівня молодіжної зайнятості й молодіжного безробіття спостерігаються деякі відхилення від загальної чисельності цієї вікової групи. Ці відхилення включають осіб, які на момент проведення збору статистичних даних не були офіційно працевлаштовані, але при цьому й не відносились до офіційних безробітних.

Другий підрозділ першого розділу був присвячений дослідженню чинників, що впливають на зайнятість молоді. Ці чинники можуть бути зовнішніми, на які молодь не може вплинути, та внутрішніми, які, наприклад пов'язані зі ставленням сучасної молоді до роботи або неготовністю молоді до початку трудової діяльності.

## РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ПОСЛУГ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

### 2.1 Правові норми, що регулюють працевлаштування молоді

Правові норми, що регулюють працевлаштування молоді становлять важливу частину трудового законодавства України, яке потрібно для здійснення захисту прав молоді, що працює або знаходиться в пошуках роботи. Як вже відзначалось раніше, в Кодексі законів про працю України та в Конституції України вказано право кожного громадянина на працю, вільний вибір професії та видів/форм праці. В часи, коли Україна входила до складу СРСР, погляди на право на працю були іншими й забезпечувались умови фактичних гарантій громадян на вільні робочі місця [41, с. 133]. Економіка в УРСР економіка була централізовано-плановою, тобто всі матеріальні ресурси були власністю держави. Влада здійснювала розподіл ресурсів між секторами економіки та формувала в кожному з них кількість робочих місць. Така політика дозволяла контролювати показники зайнятості та безробіття. Гарантування права кожного громадянина на працю здійснювалось за допомогою розподілу на роботу випускників навчальних закладів. Після здобуття незалежності України в 1991 році та взяття курсу на перехід до ринкової економіки та її розвиток відбулось і переосмислення права громадян на працю, зміна засобів реалізації цього права. Але такі особливості забезпечення зайнятості населення можна ще простежити в різних нормативно-правових актах і постановах, які формувались в перші роки здобуття незалежності України. Хоча більшість таких нормативно-правових документів вже зазнали змін або втратили чинність.

Права та гарантії молоді на працю закріплені національним законодавством України, а також міжнародними угодами, що були

ратифіковані Україною. Але в дійсності ці закони та гарантії не реалізуються повною мірою.

До правових норм, що регулюють працевлаштування молоді належать: Конституція України; Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»; Кодекс законів про працю України (КЗпП); Закон України «Про вищу освіту»; Закон України «Про зайнятість населення»; Закон України «Про охорону праці»; Закон України «Про соціальні послуги»; Закон України «Про професійно-технічну освіту»; Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; Закон України «Про основні засади молодіжної політики»; Постанова Кабінету Міністрів України «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснюється за державним замовленням»; Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі»; Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр» та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України». До міжнародних угод та конвенцій, що теж регулюють працевлаштування молоді належать: Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу», Конвенція МОП № 182 «Про найгірші форми дитячої праці», Конвенція ООН про права дитини, Глобальний договір ООН, Програма дій щодо ліквідації дитячої праці (ІРЕС) та ін.

З 1 січня 2017 року набули чинності зміни в Законі України «Про вищу освіту», які скасували обов'язкове відпрацювання випускниками вищих навчальних закладів, що отримували вищу освіту за державним замовленням. І це наглядно доказує наявність неузгодженості нормативно-правових актів між собою, оскільки в Кодексі законів про працю було вказано, що кожен громадянин України має право на працю, включаючи право на вільний вибір професії [16]. Також з 1957 року набула чинності для України Конвенція Міжнародної організації праці «Про примусову чи обов'язкову працю», яка

була ратифікована в 2000 році, і згідно з якою держава повинна скасувати обов'язкову працю та не використовувати будь-які її форми для задоволення потреб в економічному зростанні [18].

Згідно із Законом України «Про вищу освіту», особи, які укладали угоду про відпрацювання не менше трьох років в сільській місцевості, мають право на першочергове зарахування до ЗВО на конкурсній основі за державним замовленням [33]. Але це право стосується не всіх спеціальностей, а лише медичних, мистецьких і педагогічних. Вказана стаття позитивно впливає не тільки на молодь, оскільки забезпечує її першим робочим місцем, але й на інфраструктуру сільського населення, де вони будуть відпрацьовувати, адже задовольняється потреба у викладачах у сільських школах у лікарях у місцевих амбулаторіях.

На заклади освіти не накладається обов'язок і відповідальність щодо працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, відповідальність за працевлаштування й реалізацією свого права на працю здійснюється саме молоддю. Вищі навчальні заклади лише можуть здійснювати заходи із сприяння працевлаштуванню й соціальному захисту своїх випускників і це є добровільним бажання вищих навчальних закладів.

Що стосується Закону України «Про основні засади молодіжної політики», то в ньому вказано перелік особливих гарантій, що їх держава надає молоді в сфері зайнятості. Наприклад: «держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам, потреба в яких визначена державним замовленням» [37].

Молодіжна політика є напрямом державної політики України, метою якого є створення для задоволення інтересів і прав дітей і молоді відповідних політичних, правових, організаційних, соціальних і економічних умов і гарантій. До напрямів діяльності та реалізації молодіжної політики належать: житлова політика молоді; сімейна політика й покращення репродуктивної

функції молоді для забезпечення процесу зміни поколінь; підтримка молодих сімей; підтримка молоді в сфері освіти; підтримка молоді в сфері зайнятості; надання допомоги молоді, що опинилась в складній життєвій ситуації; розвиток молодіжних громадських об'єднань [41, с. 502].

В Кодексі законів про працю України визначено особливості встановлення випробувального терміну при прийнятті на роботу молоді. І в ньому зазначається, що для неповнолітньої молоді, випускників професійних навчально-виховних закладів і молодих спеціалістів вищих закладів освіти не передбачається встановлення випробувального терміну під час прийняття на роботу. Якщо роботодавець приймає на роботу молодого працівника, призначаючи при цьому випробувальний термін, то це розглядається як порушення законодавства України та накладання на такого роботодавця певних санкцій.

Для молоді, що поєднує працю з навчанням у закладах середньої, професійно-технічної та фахової передвищої освіти без відриву від виробництва встановлюються такі пільги:

- Скорочення робочого тижня або скорочення тривалості робочого дня зі збереженням заробітної плати, як за повний робочий день чи робочий тиждень.
- Для молоді, що навчається за вечірньою або заочною формою навчання передбачено надання додаткової відпустки для виконання лабораторних робіт, складання атестацій, закриття екзаменаційної сесії, складання державної підсумкової атестації, складання державного кваліфікаційного іспиту. Розмір додаткової відпустки залежить від курсу навчання працівника та виду робіт, для виконання яких надається додаткова відпустка.
- Відбувається обмеження надурочних робіт для працівників, які навчаються.

- Роботодавець сплачує 50 відсотків від вартості проїзду, яку працівник витрачає на дорогу до закладу освіти для написання лабораторних робіт та під час складання сесії. Ця пільга застосовується й у випадках захисту дипломної роботи працівником або складання державних іспитів.

Вище описані пільги дозволяють працівникові, який працює та навчається, одночасно отримувати більше часу на навчання. За допомогою цих пільг поєднання декількох видів діяльності, в даному випадку навчальної й трудової, не веде до зменшення якості жодної з них і дозволяє молоді задовольняти свої і духовні (збагачення знань і отримання освіти), і матеріальні (потреба в житлі, їжі, одязі, майні, здоров'ї) потреби. Але дія вказаних пільг не поширюється на працівників, які навчаються за денною формою навчання, що аргументується неможливістю поєднання денної форми навчання та повного робочого тижня без скорочення щоденної повної тривалості робочого дня.

Державною гарантією, що її надає держава в напрямі сприяння зайнятості молоді, також є бронювання робочих місць на підприємствах. Це означає, що кожна організація, в якій чисельність штатних працівників складає більше 20 осіб, повинна виділяти 5% робочих місць від загальної їхньої кількості для працевлаштування вразливих категорій населення з низькою конкурентоспроможністю на ринку праці. В разі, якщо в організації працює менше 5% таких працівників і не приймають на роботу осіб з цієї категорії, на організацію накладається штраф у розмірі двох мінімальних заробітних плат, встановлених Верховною Радою України при затвердженні закону про Державний бюджет на відповідний календарний рік. Але дія цієї гарантії не виконується в повному обсязі. По-перше, це тому, що не всі організації подають реальну кількість штатних працівників за календарний рік, оскільки можуть офіційно не працевлаштовувати особу, і тоді організація може не підпадати під дію цього закону. Неофіційне працевлаштування сприяє розвитку тіньової економіки. По-друге, молодь наділена певними державними гарантіями щодо працевлаштування та відповідними умовами праці, що

можуть бути не вигідними для роботодавця і їм простіше сплатити штраф, ніж наймати на роботу вразливі категорії населення з додатковими державними гарантіями. Отже, спостерігається явище вкрай високого браку робочих місць які були б доступні для бронювання державою. Механізмом подолання такого явища є запровадження систематичних перевірок організацій і підприємств на предмет обов'язковості офіційного працевлаштування всіх працівників [40, с. 132].

Ще додатковим стимулом для роботодавців працевлаштовувати безробітну молодь є те, що роботодавцю можуть повернути до 50 відсотків суми, коли роботодавець сплачував єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за кожну молоду особу, що була працевлаштована. Це вказано в Законі України «Про зайнятість населення» стаття 26 про «Стимулювання працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування» [34].

Після початку повномасштабного вторгнення Росії на територію України виникла потреба в забезпечення зайнятості внутрішньо переміщених осіб і відновленні бізнесів. Так, наприкінці березня 2022 року Кабінетом Міністрів України була видана постанова «Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні». Роботодавці можуть подати звітність до територіальних центрів зайнятості щодо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб і отримати компенсацію в розмірі встановленої законом мінімальної заробітної плати. Це повинно допомогти з працевлаштуванням внутрішньо переміщеної особи, а отже і молоді, яка є внутрішньо переміщеною.

В Законі України «Про сприяння соціальному становленню молоді та розвитку молоді в Україні» для підвищення зайнятості молоді та розвитку інфраструктури сільської місцевості передбачалось працевлаштування молоді

через укладання трудового договору на відпрацювання не менше 3 років в сільській місцевості. Згідно з умовами цього трудового договору, особі надається безкоштовне житло на час дії трудового договору та передбачається виплата одноразової грошової допомоги. У випадках подовження трудового договору та праці особи більше 10 років в певній місцевості житло, яке безкоштовно надавалось, може бути передане їй у власність. Але на жаль цей закон втратив чинність в 2021 році на підставі створення нового закону – Закону України «Про основні засади молодіжної політики».

В Кодексі законів про працю України статті більшою мірою описують гарантії та пільги зайнятої молоді, яка не досягла повноліття. Неповнолітнім особам надаються такі державні гарантії та пільги як:

- Право на безкоштовний медичний огляд. Це право також поширюється на молодь до досягнення нею 21 року.
- Скорочення тривалість робочого часу. Але при цьому неповнолітнім надається право на отримання заробітної плати в такому ж розмірі, як і заробітна плата працівників, що працюють повний робочий день. Це пов'язано з тим, що на неповнолітніх, як осіб, що фізично та психологічно ще перебувають у процесі розвитку, така праця може здійснювати такий же рівень навантаження в більш короткі терміни, як і на працівників, що працюють повний робочий день. Також це сприяє збереженню та захисту здоров'я молоді.
- Як і всі працівники, неповнолітня молодь має право на щорічну відпустку з тривалістю в 31 календарний день.
- Для роботи неповнолітніх застосовуються й певні обмеження. Питання обмеження допуску неповнолітніх до робіт, що передбачають небезпечні умови праці, важкі роботи або роботи зі шкідливими речовинами ще закріплені в Законі України «Про охорону праці» [38]. Також забороняється робота у вихідні дні, нічні роботи, надурочні роботи.

Держава гарантує право на працю для молоді. Але в умовах недостатності практичного досвіду, потрібних знань та навичок, невідповідності молоді до вступу до трудової діяльності в умовах конкуренції на ринку праці реалізація цього права відбувається досить складно.

## 2.2 Становлення системи послуг з працевлаштування молоді

До суб'єктів надання соціальних послуг з працевлаштування молоді належать державні установи з надання соціальних послуг, Державна служба зайнятості, служби у справах дітей, Центри соціальних служб, державні громадські об'єднання, громадські організації, молодіжні центри.

Реалізацією державної соціальної політики в сфері зайнятості займається Державна служба зайнятості. Структура Державної служби зайнятості включає в себе: Державний центр зайнятості, регіональні центри зайнятості, міські та районні центри зайнятості, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України [10].

Щодо напрямів діяльності Державної служби зайнятості зі сприяння зайнятості молоді, то до них належать:

**По-перше, послуги з працевлаштування молоді.** За допомогою до центрів зайнятості населення можуть звернутись будь-які громадяни України. Молодь у разі невиявлення бажання вставати на облік і реєструватись як безробітні може скористатись інформацією на сайті Державної служби зайнятості та обласних центрів зайнятості, яка є загальнодоступною і допоможе в процесі самостійного пошуку роботи. На сайті молодь може дізнатись про доступні вакансії в бажаному регіоні, що подавались роботодавцями до Державної служби зайнятості як звітність

укомплектованості організації/підприємства та потреба в закритті певних вакансій. Також на сайті можна дізнатись про: перелік послуг, що надають центри зайнятості; статистичну інформацію щодо стану ринку праці регіонів (попит та пропозиції, рівень безробіття, чисельність населення регіонів); пройти онлайн-тестування на профорієнтацію; дізнатись про останні новини на ринку праці; знайти номери гарячої лінії центру зайнятості та знайти інформацію щодо законодавчого регулювання ринку праці; на сайті зареєструватись до «електронної черги» для подальшого відвідування центру зайнятості в запланований час. Якщо молодь авторизується на сайті й створює свій особистий кабінет, то в ньому можна перевірити графік відвідування центру зайнятості, перевірити, чи відбулось нарахування державних виплат із безробіття, можна створити онлайн резюме й багато ще чого цікавого.

Зараз процес реєстрації безробітних полегшився, пройшов процес цифровізації, тож можна не відвідувати особисто регіональні й місцеві центри зайнятості. Подати заявку на реєстрацію статусу безробітного можна за допомогою порталу «Дія» або на сайті Державної служби зайнятості. В разі виникнення бажання припинення дії статусу безробітного, за допомогою простих операцій його можна скасувати, просто подається заява через персональний кабінет на сайті Державної служби зайнятості, або через портал «Дія», або під час особистого відвідування центру зайнятості.

Алгоритм дій щодо надання молоді послуг з працевлаштування складається з:

1. Спілкування адміністратора центра зайнятості з шукачем роботи, внесення необхідних даних про нього в базу. Відбувається первинне оцінювання потреб клієнта. Адміністратор уточнює дані щодо знань, підготовки та досвіду роботи клієнта. Далі можливі два варіанти розвитку подій. В першому випадку адміністратор пропонує наявні в базі вакансії відповідно до отриманих даних від клієнта. І в разі знаходження підходящої вакансії видає направлення на працевлаштування, контактні

дані роботодавця та місце знаходження підприємства. В другому випадку, за відсутності підходящих для клієнта вакансій, адміністратор пропонує зустрітись із кар'єрним радником.

2. Під час зустрічі із кар'єрним радником відбувається реєстрація клієнта в базі офіційно безробітних. Підписується договір, щодо прав та обов'язків обох сторін цієї взаємодії.
3. На третьому етапі відбувається формування індивідуального плану клієнта.
4. Четвертий етап характеризується реалізацією індивідуального плану клієнта, проходження ним різних програм сприйняття зайнятості, навчальних програм, проведення самостійного пошуку роботи, підготовка резюме.
5. В разі незнаходження підходящої роботи під час реалізації індивідуального плану клієнта відбувається повторна зустріч клієнта з кар'єрним радником з метою коригування індивідуального плану, внесення до нього інших заходів і послуг, що можуть сприяти зайнятості клієнта. Також на цьому етапі можуть вже призначатись виплати допомоги з безробіття.

**По-друге, надання матеріальної допомоги з безробіття.** Надання матеріальної допомоги з безробіття здійснюється з урахуванням розміру заробітної плати з минулого місця роботи, тривалості безробіття й трудового стажу безробітного. Враховуючи, що молодь перебуває на початку своєї трудової діяльності, можна дійти висновку, що в більшості випадків вони будуть отримувати мінімальний розмір виплат із безробіття. Так, у 2024 році затверджений Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття розмір мінімальної допомоги із безробіття становив 1500 грн.

Враховуючи те, що матеріальна допомога із безробіття надається особам, які застраховані безробітними особами з мінімальним страховим стажем, який

складає від 6 місяців протягом року, то про надання такої допомоги молоді, яка тільки закінчила навчання, не має досвіду роботи та не може працевлаштуватись навіть не йдеться. Тут стане в нагоді якраз третій напрям діяльності Державної служби зайнятості України щодо сприяння працевлаштуванню молоді.

### **По-третє, організація активних програм сприяння зайнятості молоді.**

Регіональні, міські та районні служби зайнятості взаємодіють із місцевими органами влади й громадськими організаціями для надання тимчасової зайнятості безробітнім особам і отримання користі для регіону від такої трудової діяльності. Робота в таких організаціях зазвичай передбачає соціальну, екологічну та освітню спрямованість. Безробітна молодь може бути тимчасово залучена до таких видів діяльності, перевагою є те, що вона може одночасно отримувати заробітну плату за такі громадські роботи й отримувати державні виплати з безробіття.

До активних програм ще належать програми сприяння підприємницької діяльності та відкриття бізнесу молодими людьми. Наприклад, мікрогрант «Власна справа». Держава може виділити до 250 000 грн. на відкриття власної бізнесу. Умовами для отримання даного мікрогранту є наявність структурованого бізнес-плану, який після подання документів на грант потрібно буде захистити. На основі бізнес-плану та його захисту державні органи роблять висновки щодо ефективності його реалізації, необхідності, прозорості та присутності не завищених очікувань від його реалізації. Навіть враховуючи державні витрати, що видаються на реалізацію створення нового бізнесу, в стратегічному плані дана ініціатива приносить досить багато користі. Так забезпечується розвиток самозайнятості осіб, появи нових малих та середніх бізнесів, створенні нових робочих місць, збільшення кількості отриманих від підприємств податків. Отже, дана програма є корисною не тільки для молоді, яка бажає відкрити власну справу, а й для держави.

До активних програм ще належать програми сприяння підприємницькій діяльності та відкриття бізнесу молодими людьми. Наприклад, мікрогрант «Власна справа». Держава може виділити до 250 000 грн. на відкриття власного бізнесу. Умовою для отримання такого мікрогранту є наявність структурованого бізнес-плану, який після подання документів на грант потрібно буде захистити. На підставі бізнес-плану та його захисту державні органи роблять висновки щодо ефективності його реалізації, необхідності, прозорості та присутності незавищених очікувань від його реалізації. Навіть враховуючи державні витрати, що видаються на реалізацію створення нового бізнесу, в стратегічному плані така ініціатива приносить досить багато користі. Так забезпечується розвиток самозайнятості осіб, поява нових малих і середніх бізнесів, створення нових робочих місць, збільшення кількості отриманих від підприємств податків. Отже, ця програма є корисною не тільки для молоді, яка бажає відкрити власну справу, а й для держави.

Молоді сім'ї, які відносяться до категорії малозабезпечених, можуть отримати фінансову допомогу для відкриття власної справи. Розмір такої допомоги складає не більше 106 500 грн.

Служби зайнятості населення не обмежуються лише фінансуванням нового бізнесу. Це повинна бути систематична робота безробітної молоді людини зі своїм кар'єрним радником щодо складання алгоритму дій, необхідного для реалізації та розвитку власного бізнесу. Також служба зайнятості пропонує таким особам пройти навчальні курси, на яких вони ознайомляться із особливостями ведення бізнесу, економікою країни, побудови бізнес-плану, з чинним законодавством щодо підприємницької діяльності, щодо ведення бізнесу, який буде відповідати всім вимогам, що вказані в нормативно-правових документах. Також під час подібних заходів можуть розвиватись комунікаційні навички, красномовство, вміння переконувати, не вступаючи в конфлікт, тобто й універсальні навички, що знадобляться молодому підприємцю.

Діяльністю Державної служби зайнятості передбачаються й активні програми підтримки роботодавців, що сприяють зайнятості молоді та інших категорій безробітного населення. Наприклад, відбувається компенсація витрат зі сплати єдиного соціального внеску: малим бізнесам, що працевлаштовують безробітних осіб, направлених зі служб зайнятості на нові робочі місця; роботодавцям за виконання квоти у 5% створення робочих місць для працевлаштування безробітних; роботодавцям, що працевлаштовують безробітних, які були направлені центрами зайнятості населення та які є менш конкурентоспроможними на ринку праці.

До активних програм сприяння зайнятості населення, які, на жаль, недоступні для молоді, але є доступними для інших вразливих категорій населення, можна віднести можливість отримання ваучера на навчання. Громадяни можуть пройти безоплатне навчання відповідно до затвердженого переліку професій і спеціальностей. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття після подання заяви на отримання ваучера може надати ваучер на проходження навчання не більше 26 840 грн. До осіб, які можуть отримати ваучер, належать: особи з обмеженими можливостями; особи, що перебували в місцях позбавлення волі; внутрішньо переміщені особи; особи віком старше 45 років; особи, звільнені з військової служби, особи, що внаслідок російської агресії отримали поранення [10].

**По-четверте, Проведення професійної орієнтації молоді.** Служба зайнятості намагається не відставати від процесів діджиталізації, а отже послуги з професійної орієнтації тепер можна отримати, не виходячи з дому, дистанційно. Була створена платформа «МОЯ ПРОФЕСІЯ: консультаційна мережа» яка надала більше доступу населенню для отримання безкоштовних послуг із професійного діагностування. Ця програма дозволяє оцінити власні здібності шукачів роботи, необхідність у саморозвитку, допоможе у виборі майбутнього напрямку професійного навчання або під час вибору/зміни

професії. Також база тестів є досить структурованою й надає більш чіткі результати, ніж проходження тестування на інших веб-сайтах, які мають більше розважальний характер. За результатами тестування особі надається не химерний перелік напрямів професійної самореалізації, а чіткі та конкретні професії які відповідають інтересам, навичкам та знанням, які особа вказувала під час проходження тестування.

Крім платформи «МОЯ ПРОФЕСІЯ: консультаційна мережа» Державна служба зайнятості створила мобільний додаток «Центр профорієнтації», в якому молодь теж може отримати послуги з професійної орієнтації та обрати свою майбутню спеціальність, ознайомитись з абеткою професій, а також ознайомитись з інформацією щодо професійно-технічних і вищих навчальних закладів України і джерел отримання онлайн-освіти, де можна здобути освіту відповідно до вибору в процесі професійної орієнтації.

Служби зайнятості ще надають індивідуальні консультації молоді щодо професійної орієнтації за допомогою проходження тестування, визначення інтересів і навичок безробітного, бажаної сфери реалізації трудової діяльності.

**По-п'яте, надання освітніх послуг, що сприятимуть у працевлаштування молоді.** Було створено окремий сайт, на якому розміщуються різні освітні програми та курси. Завданнями даного сайту та проходження освітніх програм є: розвиток у безробітних soft skills, тобто навичок та знань, що є більш-менш універсальними та можуть знадобитись у будь-якій професії; молодь навчається вигідно презентувати себе у резюме для підвищення шансів відповіді роботодавців на дане резюме; людні надаються рекомендації щодо технік, які підвищують успіх проходження співбесіди, як сподобатись роботодавцю.

Державна служба зайнятості вкладає договір про співпрацю з професійно-технічними закладами освіти щодо проходження в них професійної підготовки та перепідготовки безробітних. Кількість професійно-

технічних закладів освіти для підготовки та перепідготовки безробітних залежить від готовності закладів до такої співпраці, оскільки вона відбувається на добровільній основі.

Служби у справах дітей взаємодіють з місцевими службами зайнятості для працевлаштування неповнолітньої молоді.

Крім служб зайнятості населення послуги з працевлаштування молоді надаються в молодіжних центрах. Молодіжним центром є установа, яка створена для вирішення питань соціального становлення та розвитку молоді, її соціалізації [32]. Система послуг з працевлаштування, що надають молодіжні центри схожа з системою послуг з працевлаштування державних службах зайнятості. Але, на відміну державних служб зайнятості, молодіжні центри надають свої послуги неповнолітнім та студентській молоді. Вони надають молоді [інформацію щодо можливостей працевлаштування за допомогою проведення інформаційних кампаній.

Проводять консультації для неповнолітньої молоді щодо її прав і можливостей, державних гарантій в сфері зайнятості. Метою цих консультацій є забезпечення неповнолітньої молоді від недоброчесних роботодавців, попадання в ситуації порушення її прав та обговорення, куди треба звертатись за допомогою у разі порушення її прав.

Проводять консультації з питань професійної орієнтації, навчання, підготовки чи підвищення кваліфікації. В разі відсутності підходящої для особи роботи можуть запропонувати участь у громадських роботах, які оплачуються.

Прикладом роботи молодіжного центру було вибрано Маріупольський Молодіжний центр «Profi Challenge». Крім надання вище вказаних соціальних послуг з працевлаштування молоді, вони проводили профорієнтаційні уроки, які були спрямовані саме на дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування. Метою таких уроків було полегшення процесу професійної

соціалізації школярів у майбутньому, формування в них навичок, які в подальшому допоможуть усвідомлено підходити до вибору професії.

Заходи професійної орієнтації проводяться як і в самому молодіжному центрі, так і школах. Молодіжний центр у співпраці зі школами домовляється про організацію заходів присвячених професійній орієнтації, соціальні працівники приходять до цих шкіл та проводять лекції й тренінги. Також проводять навчання складання резюме, надають інформацію про різні можливості безкоштовного онлайн-навчання, навчають навичкам ефективного проходження співбесід.

Молодіжні центри показують свою ефективність за кордоном, але в Україні після здобуття незалежності почали стрімко закривати, що призвело до їхнього зменшення. В останні роки приділяють більше уваги організації молодіжних центрів, оскільки вони є одними з осередків розвитку молоді.

До відомих громадських організацій, що діють в Україні, відноситься громадська організація «Український професійний розвиток». Ця організація проводить: профорієнтаційні роботи з проходження профорієнтаційних тестів; сприяє працевлаштуванню молоді; пропонує можливості проходження безкоштовного навчання професіям, які, відповідно до стану ринку праці, є затребуваними; надає психологічну підтримку шукачам роботи; підтримує бажання молоді розвивати власний бізнес і сприяє самозайнятості молоді шляхом формування в них підприємницьких навичок. Зараз вони реалізували такі проекти, як: зміцнення громадянського активізму серед молоді; UPSHIFT Україна; Нова професія; Be Profi: платформа кар'єрного орієнтування молоді; програма розвитку волонтерського руху «Харківського міського центру молодіжних ініціатив «ХАБ 6/9»» тощо [9]. Також за підтримки UNICEF Україна був створений проект, метою якого є створення молодіжних центрів на Харківщині. Планується створення 6 молодіжних центрів. Така робота вже має успіхи й ґрунтуються вони на відкритті молодіжного центру в Пісочині.

Деякі громадські молодіжні організації взаємодіють не тільки з молоддю, а й з її батьками. Відповідно, в рамках концепції «усвідомленого батьківства» проводяться тренінги для батьків школярів з питань визначення майбутньої професії їхньої дитини. Цей тренінг спрямований на відхід від поглядів, що батьки краще знають, ким повинна стати їхня дитина, а навпаки, щоб батьки навчились сприяти процесу розвитку та самореалізації їхньої дитини, допомагати їй в періоди розгубленості та невизначеності щодо бажаної професії, підтримувати дитину на шляху становлення її трудової діяльності.

Отже, проаналізувавши послуги з працевлаштування молоді, що надаються в молодіжних центрах, громадських організаціях і державних центрах зайнятості, їх схожість та відмінність, можна дійти висновку, що основними складовими системи послуг з працевлаштування молоді є:

1. Профорієнтація та консультування.
2. Навчання, підвищення кваліфікації, перекваліфікація молоді.
3. Сприяння в процесу пошуку роботи та працевлаштування.
4. Надання підтримки в період пошуку роботи, ведення наставництва та надання психологічної підтримки.
5. Реалізація соціальних програм та заходів, щодо сприяння зайнятості молоді.

### **2.3 Вплив воєнних дій на сучасний стан системи послуг з працевлаштування молоді в Україні**

Воєнні дії привели до зміни всіх сфер людської діяльності, і економіка країни не є виключенням. Велика кількість населення виїхала за кордон у пошуках більш безпечного місця для життя, що спричинило активний розвиток міграційно-трудоових процесів і відтік кваліфікованих кадрів за кордон.

Погіршення стану економіки та спроможності забезпечити населення робочими місцями призвело до збільшення рівня безробіття, зростання бідності та погіршення рівня життя населення. На чисельність робочих місць вплинуло руйнування інфраструктури, переїзд бізнесів, скорочення інвестицій. Через воєнні дії частину підприємств було зруйновано, що призвело до зменшення кількості робочих місць. І такі дії з боку агресора продовжуються. Наприклад, 25 травня 2024 року в Харкові Росія атакувала керованим авіабомбами будівельний гіпермаркет «Епіцентр». Це є трагедією, оскільки це був вихідний день і у цей час гіпермаркет працював. Наслідками є загибель людей, велика кількість постраждалих і скорочення кількості підприємств у Харкові.

Багато підприємств були вимушені перевезти свої виробничі потужності до більш безпечних регіонів України чи за кордон. Це призвело до втрати робочих місць, особливо в східних регіонах України, які більше страждають від російської агресії.

Також на погіршення економічної стабільності України вплинуло скорочення інвестицій, як українських, так і закордонних. Це пов'язано з тим, що воєнні дії вплинули на зниження інвестиційної привабливості країни.

Постійні прояви агресії Росії, ракетні атаки, окупація регіонів, чинення екологічних катастроф, переживання гуманітарної кризи, постійний психологічний тиск переслідують українців, руйнація економічних об'єктів та інфраструктури населення, втрата на Сході України промисловості, сільськогосподарської галузі економіки, зменшення трудового потенціалу країни – це лише малий перелік явищ, з якими стикається сучасне українське суспільство.

Незважаючи на свою стійкість, молодь гостро переживає вплив війни. Молоді підприємці, бізнес яких знаходився в східних регіонах України, втратили свій дохід. Молодь, що внаслідок війни була вимушена переїхати до

більш безпечної місцевості, довгий час не може знайти нову роботу через свою низьку конкурентоспроможність на ринку праці. З переїздом вони зазнають розриву відносин з рідними та близькими, що лише посилює стрес. Також в них виникають проблеми з адаптацією до нових умов життя.

Їхнє життя постійно супроводжується стресом, переживаннями за власну безпеку та безпеку рідних, стурбованістю через невизначеність майбутнього, втрату доходу, втрату житла, втрату рідних чи близьких. Через воєнні дії частина молоді страждає від Посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Частіше ПТСР спостерігається у молоді, що перебувала під російською окупацією, проживала в містах і селах, які розташовані поблизу лінії ведення бойових дій, втратила рідних чи близьких, пережила бомбардування, була вимушена виїхати за кордон. ПТСР впливає на рівень внутрішніх ресурсів адаптації до нових умов життя, а також впливає на здатність молоді до навчання та праці. Отже, зараз питання стурбованості своїм здоров'ям серед молоді знаходиться приблизно на одному рівні зі стурбованістю за економічне становище.

Такі проблеми виникали ще в 2014 році, коли розпочались збройні конфлікти на Сході України. І тоді вже розвиток країни почав загальмовуватись. У ході подальших проведених реформ ситуація трішки покращилась, але події, що відбуваються зараз, мають більший вплив.

Проблеми, що виникли внаслідок російської агресії, стали важким випробуванням для нашого населення. І враховуючи стан економіки на початку війни та зараз, можна стверджувати, що українці намагаються пристосуватись до сучасних жахливих умов і продовжувати свою життєдіяльність. Рівень безробіття станом на 2023 рік зменшився в порівнянні з 2022 роком. З'являється все більше вакансій на сайтах з пошуку роботи. Змінились попит і пропозиції на ринку праці на певні сфери професійної діяльності. Наприклад, найбільше пропозицій спостерігається в сфері торгівлі. Це обумовлено тим, що зараз все більше відкривається магазинів та

відновлюються малі та середні бізнеси, що закрились на початку війни. З'являються нові малі та середні бізнеси, що забезпечують працевлаштуванням певну кількість людей. Підвищився попит на спеціальності, що пов'язані з відновленням та розвитком критичної інфраструктури країни, : медицина, сільське господарство, фармацевтика, будівельна галузь, галузь енергетики. Але саме в цих сферах менше всього зайняте населення.

Підприємства теж намагаються адаптуватись до умов, які диктуються подіями в країні. Наприклад, для забезпечення безперервної роботи навіть в умовах критичних або стабілізаційних відключень електроенергії підприємці купують генератори. Таким шляхом організації можуть забезпечувати доступ споживачів до товарів і послуг. Для продовження підприємницької діяльності або відкриття власної справи в умовах війни з'явилися різні гранти та фінансова допомога від держави. Такі гранти також можна отримати від міжнародних організацій, що діють в Україні. З'явилися менторські програми (наставництво), за допомогою яких молоді підприємці або стартапери можуть отримати підтримку від більш досвідчених підприємців, отримати рекомендації щодо ведення бізнесу та корисні поради щодо його просування.

Відбувається розвиток дистанційної роботи, що створює для молоді можливість працювати незалежно від місця їхнього перебування. З розвитком дистанційної роботи відбулось і зростання ІТ-сектору в Україні, що створює додаткові робочі місця. Його перевагою є те, що більшість осіб, що є зайнятими в ІТ-секторі, це молодь. Після проведення аналізу спеціальностей в ІТ-секторі і вакансій, що виставлені на сайтах пошуку роботи, можна стверджувати, що робота в цій сфері високо ціниться й добре оплачується. На систему послуг з працевлаштування молоді цей розвиток теж вплинув. Оскільки через воєнні дії частина населення не може особисто відвідувати центри зайнятості через своє географічне розташування чи з метою збереження безпеки, то для недопущення обмежень у доступності соціальних послуг для громадян центри зайнятості перейшли на надання онлайн-послуг. Наприклад, консультації

шукачів роботи та роботодавців можуть проводитись онлайн за допомогою відеозустрічей, комунікації через соціальні мережі або електронну пошту. Почали проводити віртуальні ярмарки вакансій, де молодь може взяти участь, спілкуватись з роботодавцями, знайти роботу, дізнатись більше про різні професії. Крім онлайн-консультацій та віртуальних ярмарок вакансій, почали активно розвиватись цифрові платформи для навчання, підвищення кваліфікації або перекваліфікації. Для адаптації навчальних програм, курсів і тренінгів під потреби ринку праці відбулось їхнє оновлення, з'явилося навчання цифровим технологіям, розвитку цифрових навичок, курси для новачків в сфері ІТ.

Активно відбувається підтримка міжнародних організацій у сприянні молодіжної зайнятості. Країни-донори та міжнародні організації надають Україні фінансову й технічну підтримку, метою якої є зменшення молодіжного безробіття та розвиток навчання молоді. Так, багато країн пропонують освітні програми та стажування для української молоді в рамках обміну досвідом. Навчаючись за кордоном та отримуючи професійний досвід, підвищується конкурентоспроможність молоді на українському ринку праці.

Створюються різні реінтеграційні програми державними та недержавними організаціями щодо підтримки внутрішньо переміщених осіб. Такі програми покликані боротись з труднощами, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи, сприяти їхній адаптації до нових умов життя, полегшити процес соціалізації в новій громаді, надавати підтримку з працевлаштування, надавати психологічну підтримку, яка дозволяє відновити внутрішні ресурси молоді, що впливають на її працездатність. Психологічну підтримку можна отримати через гарячі лінії, які працюють цілодобово.

Одним з корисних висновків, що можна винести з тих проблем, з якими стикається молодь, є підвищення її національної ідентичності, бажання зростати та розвиватись в рідній країні. Підвищення національної ідентичності населення сприяє розвитку культури, відродженню наших цінностей і

традицій. Молодь майже одна з найперших категорій населення, які після початку війни почали активно займатись волонтерською діяльністю, вступати до рядів Збройних сил України, робити збори на допомогу військовим, займатись збиранням і розвезенням гуманітарної допомоги, евакуацією людей з небезпечних місць. Це призвело до активізації волонтерського руху й надало молоді можливість брати участь у суспільно корисних проєктах, здобувати корисні контакти, розвивати соціальну відповідальність. Зростання кількості соціальних підприємств, що займаються вирішенням соціальних проблем та задоволенням потреб населення, створило більше робочих місць. Ще громадські організації в співпраці з центрами зайнятості сприяють молоді в пошуку роботи та навчанні.

Отже, воєнні дії мають негативний вплив на розвиток і соціалізацію молоді. Також погіршився стан конкурентоспроможності молоді на ринку праці. І загалом, перед системою послуг з працевлаштування постали нові виклики й труднощі. Але не слід сприймати ці наслідки суто негативно, оскільки саме через виклики відбувається знаходження нових можливостей розвитку системи послуг з працевлаштування молоді, формування більш інноваційного підходу, що відповідатиме потребам молодого покоління.

## **Висновки до розділу 2**

Система гарантій молоді не зовсім відповідає їхнім реальним потребам. Деякі закони між собою не узгоджені. Це може бути пов'язано з тим, що закони, які мають спільні теми, змінюються не одночасно, а отже можуть виникати проблеми через їхню неузгодженість, нерозуміння, яким саме законом треба керуватись для реалізації молодіжної політики в сфері зайнятості. Це явище загальмовує процеси сприяння зайнятості молоді. Така ситуація спостерігається не тільки в сфері зайнятості, а й, наприклад, в

медицині, коли заплановані медичні реформи не були здійснені, оскільки не узгоджувались із законами України. Аналізуючи нормативно-правові документи щодо зайнятості молоді, було виявлено, що з моменту їхнього вступу в дію (в перші роки після здобуття незалежності України) вони фактично не змінювались. Зміни, що вносились до таких законів, переважно мали лексичний характер, тобто просто відбувалась заміна певних слів на інші зі схожим значенням. Отже, ці закони є застарілими та потребують змін, які б відповідали сучасним умовам.

Заходи стимулювання підприємств для працевлаштування молоді не відповідають очікуваним результатам. Також в нормативних документах про стимулювання підприємств, що створюють додаткові місця для працевлаштування вразливих категорій населення на ринку праці, відсутня система того, які дії вживає держава в разі перевиконання квоти в 5 % робочих місць під бронювання їх державою. Якщо відбувається перевиконання встановленої квоти у 5 % робочих місць для вразливих категорій населення, можливо, треба створити якісь додаткові пільги за активну участь підприємств у формуванні зайнятості молоді та інших вразливих категорій населення з низькою конкурентоспроможністю на ринку праці.

Нові програми сприяння зайнятості молоді, особливо ті, що були прийняті під час воєнного стану, потребують активного розвитку, оскільки саме вони побудовані в умовах, що диктують зовнішні умови та виклики суспільства.

Враховуючи постійне зростання молодіжного безробіття та невтішні прогнози, трудове законодавство щодо зайнятості молоді потребує змін і вдосконалення, які необхідні для підвищення рівня соціального захисту, соціалізації й трудової інтеграції молоді на ринок праці.

Завдяки отриманим даним із зовнішніх джерел та під час проведення соціологічного дослідження було виявлено, що більшість молоді не

звертаються до Державної служби зайнятості за наданням послуг з працевлаштування, не встають на облік як зареєстровані безробітні й не отримують грошових виплат із безробіття. Сучасна молодь намагається знаходити собі роботу самостійно. І така тенденція може бути пояснена не тільки високим рівнем самостійності та незалежності молоді, а й недовірою молоді до державних структур. Треба змінювати таке ставлення, інформувати молодь про її права та гарантії, що надає держава молоді в рамках сприяння зайнятості. Також необхідно проводити інформаційні кампанії щодо ознайомлення населення з переліком соціальних послуг, які вони можуть отримати, оприлюднення загальнодоступної звітності щодо проведеної роботи, реалізації заходів сприяння зайнятості молоді. Доречним буде проведення інформаційної кампанії не тільки серед отримувачів соціальних послуг з працевлаштування й шукачів роботи, а й серед всієї молоді, щоб у разі виникнення проблем з працевлаштуванням вони знали, куди можуть звернутися за допомогою, які послуги їм можуть надати, на які виплати вони мають право. Інформування молоді про діяльність Державної служби зайнятості може відбуватись за допомогою оприлюднення відповідної інформації на інформаційних каналах, якими частіше користується молодь. Наприклад, сучасна молодь все рідше користується телевізором, тому донесення необхідної інформації за допомогою телебачення буде малоефективним.

## РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

### 3.1 Елементи програми дослідження

Було проведено соціологічне дослідження на тему: «Вплив молодіжного безробіття на стан студентів та випускників Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна».

**Опис проблемної ситуації.** За останнє десятиліття спостерігається постійне зменшення чисельності зайнятої молоді та зростання рівня молодіжного безробіття (додаток В). Після проведення аналізу молодіжного безробіття з поділом молоді на три вікові групи (15-24 роки; 25-30 роки; 31-35 роки), було виявлено, що найбільший рівень безробіття спостерігається у віковій групі 15-24 роки. І це становить соціальну проблему, оскільки до цієї вікової групи входять випускники закладів вищої освіти, які є трудовим потенціалом держави, висока зайнятість яких забезпечить розвиток економіки країни, підвищення рівня життя населення, сприятиме зростанню духовності та культури суспільства. Збільшення рівня безробіття приводить до таких негативних суспільних наслідків як: збільшення злочинності, наркоманії та алкоголізму, зниження загального добробуту, масова міграція молоді за кордон, виникнення значних диспропорцій на ринку праці, маргіналізації молоді, зниження народжуваності та прискорення темпів демографічне старіння. Також, сильний вплив на зайнятість молоді за останні роки спричинив COVID-19 в 2020-2021 роках і повномасштабне вторгнення Росії на територію України в 2022 році, що продовжується до сьогодні. Систематичний терор російських агресорів призводить до появи ряду соціальних проблем, однією з яких є зростання безробіття. Зростання загального рівня безробіття призводить до ще більшого зменшення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Молодь

в умовах, що диктуються реаліями часу, виявилась однією з вразливих категорій населення, що потребує допомоги.

Дослідження спрямоване на виявлення проблеми молодіжного безробіття та її вплив на стан молоді.

**Об'єкт дослідження** – студенти останніх курсів навчання та випускники Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.

**Предмет дослідження** – вплив молодіжного безробіття на стан студентів останніх курсів навчання та випускники Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.

**Мета дослідження** – визначити вплив явища молодіжного безробіття на стан молоді та основні проблеми, з якими вони стикаються.

#### **Завдання дослідження:**

- Визначити вплив воєнних дій на молодіжне безробіття.
- Визначити ступінь мотивації молоді до працевлаштування.
- Визначити перелік основних труднощів, з якими стикається безробітна молодь під час пошуку роботи.
- Визначити рівень впливу молодіжного безробіття на сфери життєдіяльності молоді.
- Визначити рівень зміни психологічного здоров'я до та після початку пошуку роботи.

#### **Формування гіпотез:**

**Гіпотеза 1:** безробітна молодь відчуває погіршення стану свого психологічного здоров'я

**Гіпотеза 2:** Вплив воєнних дій сприяв швидким темпам зменшення чисельності зайнятості молоді..

**Гіпотеза 3:** З тривалістю пошуку роботи зменшується ступінь мотивації у молоді.

**Гіпотеза 5:** До труднощів, з якими стикається молодь під час пошуку роботи, належать відсутність досвіду роботи та відсутність підходящих вакансій.

**Вид соціологічного дослідження:** описовий.

**Метод збору інформації:** опитування.

**Техніка проведення:** онлайн-опитування.

В онлайн-опитуванні були застосовані такі шкали вимірювання як порядкові та номінальні.

В онлайн-опитуванні взяв участь 52 респондент. Їм надавались питання закритого типу та з можливістю множинного вибору. Кількість запитань в анкеті становила 36 запитань.

**Результати соціологічного дослідження:**

Більша кількість респондентів, що пройшли опитування відноситься до такої вікової групи молоді як 18-24 роки (42). Даний показний серед опитаних респондентів віком 31-35 роки становив 6 респондентів, а віком 25-30 років – 4 респонденти. Отримана така диспропорція між віковими групами, тому що в опитуванні більшість респондентів була студентами 3-4 курсів, та випускниками, які ще роки два тому навчались в університеті.

За статевою сегрегацією молодіжного безробіття можна стверджувати, що рівень безробіття серед жінок (39) значно перевищує рівень безробіття серед чоловіків (13). Дана статистика спостерігається і Державною службою статистики України і Державною службою зайнятості.

Молодь нерідко працевлаштовується під час канікул або шукає інші види часткової зайнятості без відриву від навчального процесу. 36 респондентів

мають досвід роботи, і з них лише 15 працювали за своєю спеціальністю. Це означає те, що молодь не може в силу попиту на ринку праці на дану спеціальність і при низькому рівні конкурентоспроможності працевлаштуватись за своєю спеціальністю. Ще тут може бути присутнє таке явище, що просто не хочуть працювати за своєю спеціальністю і бажають професійно розвиватись в іншій сфері.

Щодо питання тривалості пошуку роботи, то в середньому це займає від одного місяця (21) до трьох місяців (17). І це є досить гарними показниками, так як можуть вказувати, що явище безробіття серед молоді є тимчасовими труднощами. Не можуть знайти роботу протягом півроку – 7 респондентів. 4 респонденти вказали, що знаходяться у пошуках роботи від 6 до 12 місяців. Тільки 3 респонденти вказали, що вони знаходяться у пошуку роботи більше 1 року.

До основних причин свого безробіття респонденти називали:

- Звільнення за власним бажанням – 16 респондентів.
- Пошук першого робочого місця – 14 респондентів.
- Закриття компанії внаслідок повномасштабного вторгнення Росії на територію України – 7 респондентів.
- Скорочення штату компанії – 3 респонденти.
- Закінчення дії трудового договору – 2 респонденти.
- З інших причин – 10 респондентів.

Повномасштабне вторгнення Росії на території України вплинуло не лише на втрату роботи безробіття серед молоді через закриття великої кількості компаній, а й на економічне становище\купівельну спроможність (43), переїзд молоді до більш безпечних регіонів України (38) зниження рівня життя, та зміну стилю життя.

Також в анкеті містились питання, щодо порушення роботодавцями закону про заборону дискримінації за статтю, віком, релігією, расою, станом

здоров'я. Так 4 респондентів відповіли що стикались з віковою дискримінацією під час пошуку роботи і проходження співбесід. 14 респондентів відповіли, що скоріше стикались з даним явищем. І це отримані дані від опитування 52 респондента, з чого можна зробити висновок, що реальні обсяги дискримінації молоді за віком є більшими. Дане явище потребує регулювання та моніторингу роботодавців на предмет порушення цього закону, так як це створює додаткові перепони для молоді на шляху становлення їх трудової діяльності. До інших найбільш поширених труднощів з якими стикається молодь під час пошуку роботи є низька заробітна плата (35), завищені вимоги роботодавців (19), відсутність досвіду роботи (34), відсутність підходящих вакансій (24), висока конкуренція з іншими кандидатами на вакансії (15).

Пошук роботи, особливо довгий час та неможливість працевлаштуватись негативно впливає на психологічний стан особистості. Порівнюючи свій психологічний стан до початку пошуку роботи та під час молоді відчуває зміни. Погіршення самопочуття, підвищення тривожності, незадоволеність своїм поточним статусом, погіршення самооцінки – це відчуття з якими стикається сучасна безробітна молодь. Але незважаючи на погіршення психологічного стану частина респондентів не втратила мотивацію до пошуку роботи, а навпаки, підвищило мотивацію до працевлаштування. Ще слід зазначити, що тільки 5 респондентів звертались до спеціалістів за психологічною допомогою.

Під час соціологічного дослідження проводився не тільки аналіз впливу молодіжного безробіття на молодь, а й бажані умов до майбутньої роботи у респондентів, методів пошуку роботи. Наприклад, більшість респондентів зазначили, що шукають постійну роботу (24) та дистанційну роботу (19). Тільки 1 респондент відповів, що шукає тимчасову роботу і 8 респондентів шукають роботу з частковою зайнятістю.

Зарплатні очікування у молоді досить високі:

- Менше 10 000 грн – 0 респондентів.
- 10 000 – 15 000 грн – 8 респондентів.
- 15 000 – 20 000 грн – 17 респондентів.
- 20 000 – 25 000 грн – 11 респондентів.
- Більше 25 000 грн – 16 респондентів.

Але при цьому молодь готова вибирати варіанти роботи з нижчою від очікуваної заробітною платою (32 респонденти), якщо є присутність інших вигідних умов – гнучкий графік, система мотивації, соціальні пакети). Це означає, що в разі тривалого безробіття молодь розуміючи невідповідність своїх очікувань реальним умовам ринку праці погодиться знизити рівень запитів щодо майбутньої професії. Також, у разі не змоги довгий час знайти роботу за своєю, 42 респондента погодяться змінити сферу професійної діяльності. До знань та навичок які допомогли б у працевлаштування респонденти відзначили: комп'ютерні навички (32), знання іноземних мов (32), галузеві знання (32). До найменш затребуваних навичок належали розвиток м'яких навичок – soft skills (21) та навички створення резюме та проходження співбесід (25).

Більша частина опитаних респондентів замислювалась над самозайнятістю та створенням власного бізнесу (38), виявляє бажання у реалізації цього (38). Активність молоді у прагненні бути незалежними особливо відчувається за останні роки 5. Це можна відстежити за кількістю того скільки з'явилося фізичних осіб-підприємців (ФОП), відкрилося малих бізнесів. Молодь намагається потужно ввірватись в світ економічно незалежних людей з високими фінансовими можливостями. А дане бажання повинно стимулюватись державою, надавати додаткові пільги та гарантії, так як завдяки підвищенню самозайнятості та підприємницької діяльності буде відбуватись поступове відновлення економіки країни, створення нових робочих місця, поповнення бюджету країни за рахунок зростання надходжень єдиних соціальних внесків тощо.

До найбільш популярних методів пошуку роботи визначили: через сайти пошуку роботи (43), через офіційні сайти компаній (21), через соціальні мережі (31). Тільки 9 респондентів використовують центри зайнятості для пошуку роботи, 8 з яких отримували виплати по безробіттю. Дана тенденція вказує на те, що більшість молоді намагається знайти роботу самостійно, не звертаючись по допомогу. Це одночасно має і гарні і погані сторони, оскільки через те, що молодь, яка являється безробітною і не звертається до центрів зайнятості для встановлення на облік як офіційний безробітний, породжує більшу хибність статистичних даних, щодо чисельності зайнятого та безробітного населення, розмірів потреб населення.

Слід відзначити, що молодь частіше використовує такі сайти пошуку роботи як Rabota.ua (44) та Work.ua (46). Зовсім не обирали такий сайт з пошуку роботи як «Єдиний портал вакансій». Це свідчить про низьку інформованість населення, щодо діяльності державних структур у напрямку сприяння праці громадян.

Отже, що стосується підтвердження гіпотез:

**Гіпотеза 1:** безробітна молодь відчуває погіршення стану свого психологічного здоров'я. Було доказано, що молодь відчуває різницю у своєму психологічному стані до пошуку роботи та під час пошуку роботи, але при цьому лише мала частина респондентів звернулась за психологічною допомогою.

**Гіпотеза 2:** Вплив воєнних дій сприяв швидким темпам зменшення чисельності зайнятості молоді. І дійсно це так, бо впала конкурентоспроможність молоді ринку праці, частина підприємств зачинилась або була зруйнована.

**Гіпотеза 3:** З тривалістю пошуку роботи зменшується ступінь мотивації у молоді. Дана гіпотеза не підтвердилась в цьому соціологічному дослідженні. Лише 4 респонденти відзначили, що рівень мотивації до пошуку роботи в них

значно знизився, а 14 респондентів відмічають невелике зменшення мотивації до пошуку роботи. Це пов'язано з тим, що більшість респондентів не довгий час перебувають в стані безробітного та пошуку роботи. Для підтвердження цієї гіпотези необхідно була б більша кількість респондентів, що знаходяться у пошуках роботи більш тривалий час, наприклад більше ніж 6 місяців.

**Гіпотеза 4:** До труднощів з якими стикається молодь під час пошуку роботи належать відсутність досвіду роботи та відсутність підходящих вакансій. Також до труднощів з якими стикалися респонденти під час пошуку роботи є низька заробітна плата та завищені вимоги роботодавців. Вимоги, що встановлюють роботодавці щодо вільних вакансій є завищеними, й при цьому до даних вакансій встановлюється непропорційно низька заробітна плата.

### **3.2 Заходи щодо покращення функціонування системи послуг з працевлаштування молоді в Україні**

Одним з напрямків роботи вирішення молодіжного безробіття в Україні може бути вивчення досвіду економічно розвинутих країн з високим рівнем зайнятості молоді, їх молодіжної політики, превентивних технологій та заходів щодо подолання молодіжного безробіття, використання документів міжнародних організацій щодо сприяння зайнятості молоді.

Наприклад, одним з головних напрямків державної політики зайнятості в Швеції є не сприяння зайнятості та надання допомоги тим, хто вже втратив роботу, а проведення профілактичних заходів щодо запобігання поширенню безробіття. Соціальна робота в комунах(адміністративно-територіальних одиницях місцевого самоврядування) та спеціальних органах направлена на організацію заходів культурного розвитку молоді, проведенні професійної орієнтації та професійного зростання, що створюють відповідні умови для подальшого працевлаштування.

Одним з пріоритетних напрямків розвитку країн ЄС є створення сприятливих умов для підвищення рівня молодіжної зайнятості. Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), яка була створена у 1961 році і метою її є побудова сильної економіки країн-членів та сприяння у розвитку цих країн. Україна не є членом ОЕСР, але після взяття курсу на євроінтеграційні процеси, Україна активно почала взаємодіяти з ОЕСР, а після початку повномасштабного вторгнення Росії на території України тривають переговори щодо вступу України в ОЕСР і в грудні 2022 року було підписано Угоду щодо надання привілеїв, пільг та імунітетів Україні, як країні, що може брати участь у заходах які проводяться Організацією економічного співробітництва та розвитку для країн, які не є членами організації. Україна в побудові соціальної молодіжної політики як напрямку підвищення зайнятості молоді може керуватись рекомендаціями ОЕСР до яких відносяться:

- Подолання вікової дискримінації на ринку праці і встановлення рівних можливостей між різними поколіннями.
- Підвищення рівня довіри молоді до державних органів влади.
- Створення рівних та доступних умов для отримання освіти.
- Сприяння молоді в її соціальній інтеграції.
- Сприяння вразливим категоріям молоді в початку трудового життя [29].

В країнах що, є членами ОЕСР спостерігається досить низький рівень молодіжного безробіття. Наприклад, в 2023 році в країнах, що є членами ОЕСР середній рівень молодіжного безробіття становив 10,2%, а цей показник є найнижчим починаючи з 2005 року.

Німеччина як країна з консервативною моделлю соціальної політики теж має свої способи підвищення молодіжної зайнятості. Підприємства, які наймають на роботу малокваліфікованих працівників отримують виплати одноразових дотацій за кожного працівника. Також підприємства, які наймають молодь до 26 років отримують додаткові пільги від держави. Отримуючи вигідні

пропозиції від держави за працевлаштування молоді, підприємства самі становляться зацікавленими у сприянні молодіжної зайнятості. Саме налагоджена система взаємовідносин держави та сектору економіки дозволяє втримувати рівень молодіжного безробіття на досить низькому рівні. Крім взаємодії з роботодавцями організація має тісні зв'язки з департаментом освіти, кабінетом міністрів, службами пенсійного забезпечення. Ці зв'язки дозволяють не тільки впливати на працевлаштування молоді, а й пропонувати ідеї щодо змін молодіжної політики держави, щоб голос молоді був почутим і враховувались їх потреби та труднощі з якими вони стикаються. Також організація є секретаріатом Всепартійної парламентської групи з питань зайнятості молоді.

У Великобританії діють різні громадські організації, що спрямовані на підтримку молодіжної зайнятості. До них відноситься організація «Youth Employment UK», яка є незалежним некомерційним соціальним підприємством, метою якого є боротьба з безробіттям серед молоді [42]. Організація є відносно молодою, вона заснована у 2012 році. Вони мають зв'язки з досить великою кількістю роботодавців, і це аргументується тим, що багато роботодавців бажають підтримати молодь на шляху початку їх професійного розвитку і тим самим вони підвищують імідж своїх компаній, як соціально відповідального бізнесу. Дані умови є сприятливими як для молоді, так і для роботодавців.

Посилаючись на аналіз молодіжної зайнятості, впливу молодіжного безробіття, системи послуг з працевлаштування молоді, правових норм, що регулюють зайнятість молоді, причини молодіжного безробіття та досвід інших країн з вирішення даної проблеми можна сформулювати ряд заходів щодо підвищення зайнятості молоді та змін в системі працевлаштування молоді.

По-перше, слід переглянути вікові межі молоді які діють в Україні. Вони є досить широкими, і це впливає на статистичні дані, від яких в подальшому залежить формування розміру державних витрат на реалізацію молодіжної політики та сприяння зайнятості. Як вже було вказано раніше, вікові межі молоді в Україні становлять 14-35 років. Молодь віком до 14-15 років недоцільно

включати до безробітних. Так, вони вже з цього віку можуть відноситись до економічно активного населення, але фактично в цей час вони отримують освіту і працюють лише під час канікул, рідше у вільний від навчання час протягом навчального року. Їх права на працю слід захищати, але під час збору статистичних даних не відносити до складу безробітних. Наприклад, під час збору статистичної інформації Державною службою статистики України молодь поділяється на такі вікові групи як: 14-24 роки; 25-29 років; 30-35 років. І звичайно у всіх отриманих даних найнижча зайнятість та високий рівень безробіття буде в віковій групі 14-24 роки, де більша частина населення навчається. Слід також знизити і верхню вікову межу, так як керуючись критеріями за якими формуються вікові межі молоді вона є досить високою. Прикладом бажаних вікових меж визначення молоді, що більш наближені до реальних потреб молоді та відповідним середнім віковим межам молоді в країнах ЄС можуть бути 16-29 років.

Також під час аналізу молодіжної зайнятості слід виділяти таку категорію молоді, як самозайняті та підприємці. Дана інформація дозволить відстежити вплив молоді на розвиток економіки країни, їх залучення до її формування, а головне сформувати політику сприяння зайнятості молоді, які є власниками малого та середнього бізнесу, необхідності її підтримки та мотивування. Дані заходи дозволять не тільки підтримати бізнес молодих підприємців та розвивати економіку країни, особливо під час війни та в повоєнні роки, а й у разі ефективного ведення бізнесу формуються нові робочі місця, що можуть задовольнити потреби людей у працевлаштуванні. Отже, потрібно активніше розвивати напрямок створення умов та стимулювання молоді до самозайнятості та підприємницької діяльності.

Ще потребує перегляду система стимулювання підприємств для працевлаштування молодих працівників. Це може стосуватись пільгового оподаткування даних підприємств, надання інших привілеїв від взаємодії

держави та бізнес-сектору з питання підвищення зайнятості молоді. Ще необхідно налагодження зв'язків держави з бізнес-сектором.

Так як в сільській місцевості знайти роботу складніше та спостерігається високий рівень безробіття, потрібно проводити заходи сприяння зайнятості в таких регіонах, запровадити програми спрямовані на створення робочих місць в сільській місцевості та надавати підтримку підприємствам, що там локалізуються.

Удосконалення яких потребує система підтримки малого та середнього бізнесу; створення сприятливих умов для його розвитку; покращення доступу до фінансування; спрощення процедури створення та ведення документації; створення навчальних курсів, метою яких є засвоєння основ ведення бізнесу, економіки та побудови ефективного бізнес-плану з достатньої конкурентоспроможністю на ринку; розвиток підприємницького менторства.

Крім вище зазначеного, система статистичного обліку соціально-економічних показників, що стосуються молоді потребує вдосконалення і внесення такого показника молоді як NEET. Це показник, який відображає кількість молоді, яка з економічних, соціальних чи політичних причин не відноситься до категорії молоді, що навчається і не відноситься до категорії молоді, що працює. Даний показник використовується в документах таких міжнародних організацій як ЄС, ЮНІСЕФ, МОП та ОЕСР. Знаходячись в даній ситуації молодь є відчуженою від суспільних процесів, її соціалізація порушується, відбувається процес маргіналізації молоді. Чим довше випускники ЗВО знаходяться в пошуку роботи, та не можуть знайти роботу за своєю спеціальністю, ти більше знижуються їх можливості в майбутньому працевлаштуватись за своєю спеціальністю. Високі показники NEET мають негативні соціально-економічні наслідки, тому цей показник слід відстежувати.

По-друге, сприяння держави в розвитку громадських організацій, які займаються підтримкою молодіжної зайнятості. Наприклад, організацій, які

співпрацюють з роботодавцями, освітніми закладами та іншими громадськими організаціями з метою сприяння зайнятості молоді. Даний досвід можна взяти з організацій, що діють в ЄС, наприклад як було зазначено вище організація «Youth Employment UK», що діє в Великобританії.

По-третє потрібно переглянути діючі нормативно правові норми. Деякі з них є застарілими і не відповідають сучасним умовам, що диктує ринок праці. Також не всі правові документи узгоджені між собою і дані щодо тлумачення та поглядів на молодіжну зайнятість різняться.

По-четверте, необхідно провести оновлення стандартів освіти та проведення навчання. Мається на увазі перегляд форм та методів навчання, орієнтація більше не на отримання теоретичних знань, а практичних, які знадобляться під час трудової діяльності. Тобто більше часу приділяти практиці, розширенні можливостей стажування студентської молоді. Знання, що отримуються під час навчання повинні бути більш адаптовані під сучасні умови, урахувати вимоги роботодавців. Дану потребу можна забезпечити за допомогою залучення роботодавців до процесу формування навчально-методичного забезпечення навчальних дисциплін. Ще під час навчального процесу можна залучати роботодавців, які розказували б про особливості роботи, наводили практичні приклади як застосовуються отримані теоретичні знання на практиці, як діють різні організації.

Потребують розвитку центри кар'єри, які створюються в навчальних закладах з метою зайнятості випускників та студентів. Надається допомога студентам у працевлаштуванні, відбувається моніторинг кількості працевлаштованих студентів та випускників навчального закладу. Навчальний заклад може залучати свої випускників, які працюють за своєю спеціальністю та з якими підтримується зв'язок до навчального процесу. Вони можуть поділитись свіжим досвідом, показати студентам важливість даної спеціальності, особливості роботи, з якими труднощами стикався. Дане залучення є ефективним, так як студенти отримують інформацію від людини, яка нещодавно

сама була студентом і вже має певні професійні досягнення. І це може стимулювати студентів брати приклад з цієї людини та після закінчення навчання шукати роботу за своєю спеціальністю та розвиватись в даній сфері.

По-п'яте, слід приділити увагу й побудові більш дієвої системи професійної орієнтації, яка б ще з шкільних років надавала молоді інформацію щодо стану ринку праці, його особливостей, ознайомлювала б школярів з різними професіями, їх затребуваністю на ринку праці. Це надає молоді можливість відповідально підходити до вибору своєї майбутньої професії розуміти її переваги і ризики, особливості, ще з шкільних років займатись розвитком навичок, які знадобляться. Такий відповідальний і усвідомлений підхід допоможе знизити виникнення таких ситуацій, коли після отримання освіти людина не хоче працювати за своєю спеціальністю. Допоможе знизити витрати держави на надання бюджетних місць для опанування професій, вирівняти диспропорції між попитом та пропозиціями на певні професії. Професійна орієнтація може проводитись і серед учнів випускних класів (9, 11 класів) і під час всього процесу отримання середньої освіти.

Крім професійної орієнтації у школах, необхідно проводити її і в вищих закладах освіти, так як отримані знання можна застосувати в різних напрямках роботи. Наприклад, соціальний працівник може працювати в таких різних напрямках як: соціальний педагог, соціальний працівник у службі зайнятості, викладач фахових дисциплін, соціальний працівник у службі сім'ї та молоді, соціальний працівник як консультант на гарячих лініях (телефони довіри), інспектор з охорони дитинства, соціальний працівник в дитячих будинках та школах-інтернатах тощо. Отже, різносторонність даної професії може викликати розгубленість у студентів, щодо обрання бажаного виду роботи за своєю спеціальністю. А професійна орієнтація у вищих навчальних закладах допоможе студентам визначитись.

По-шосте, під час виконання стратегічного плану щодо зайнятості молоді слід проводити моніторинг ефективності даних заходів, чи вплинули вони на

економічно-соціальні показники молоді, чи підвищився рівень зайнятості молоді, які з програм були ефективними, зіставлення очікуваних результатів з реальними. На жаль молодіжні стратегії, що раніше проводились в Україні не досягали бажаних результатів та не проводився аналіз дієвості даних стратегій під час реалізації, а тільки після їх закінчення.

Для дотримання забезпечення захисту прав молодих працівників слід проводити постійний контроль та моніторинг умов праці молодих працівників.

По-сьоме, що стосується необхідних змін в центрах зайнятості вони потребують діджиталізації. На весні 2022 року за ініціативою Міністерства економіки та Державної служби зайнятості відбулось створення та запущене в дію портал «Єдиний портал вакансій», на якому шукачі роботи можуть бачити актуальні вакансії у своєму регіоні, фільтрувати інформацію щодо вакансій відповідно до своєї спеціальності, галузі роботи, зарплатних очікувань, бажаного виду зайнятості. Станом на 30.05.2024 року на сайті налічується 250 869 вакансій, 55 435 з яких надано Державною службою зайнятості [12]. Наповнення інформаційної бази щодо актуальних вакансій здійснюється за допомогою співпраці Державної служби зайнятості з 5 найбільшими веб-сайтами з працевлаштування в Україні. Даний портал дозволяє шукати роботу на одному ресурсі, а не здійснювати пошук одночасно на декількох веб-сайтах. І ще перевагою є система фільтрації вакансій, за допомогою якої шукачі роботи забезпечуються відсутністю вакансій, які мають сумнівний опис, можуть бути виставлені шахраями чи роботодавцями, які нелегально працевлаштовують чи займаються реалізацією сексуальної експлуатації безробітних, які знаходячись в складній ситуації та легше можуть піддатись негативному впливу. Що ж до недоліків, то інформаційна кампанія населення про створення даного порталу відбулось неякісно. Аналізуючи методи пошуку роботи безробітними за останні два роки ( стільки діє портал) та результати проведеного онлайн-опитування показали, що мала кількість людей проінформована та знає про діяльність даного порталу.

Потрібно ефективніше проводити діяльність з інформування населення щодо змін та можливостей, якими вони можуть користуватись. Також потрібно проводити інформаційні кампанії серед молоді щодо їх прав, гарантій, важливості офіційного працевлаштування, інформування про перелік послуг, якими може скористатись безробітна молодь. Ще однією складовою інформаційної підтримки стане відкриття консультаційних центрів, які б надавали молоді інформацію про можливості у навчанні, працевлаштування, професійного розвитку.

По-восьме, необхідно здійснювати підтримку молоді, що відноситься до вразливих категорій населення. Наприклад, молодь з інвалідністю потребує створення спеціалізованих програм з працевлаштування та навчання. У зв'язку зі своїми обмеженнями їм складно знайти роботу, соціалізуватись, виникають труднощі при пересуванні містом. Можна запропонувати проходити навчання з спеціальностей, які передбачають віддалену роботу тощо.

По-дев'яте, пошук роботи та тривале безробіття само по собі для молоді є стресом. А якщо урахувати, що молодь живе у часи війни, то напруження та стреси подвоюються. Для боротьби зі стресом у безробітної молоді можна організувати психологічне консультування або групи підтримки.

### **Висновки до розділу 3**

Підрозділ 1 третього розділу роботи був присвячений проведенню соціологічного дослідження на тему «Вплив молодіжного безробіття на стан студентів та випускників Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна». Порівнюючи дані отримані від онлайн-опитування зі статистичними даними Державної служби статистики України, можна зробити висновок, що безробіття це проблема не тільки неосвічених людей. Так, здобуття вищої освіти підвищують можливості працевлаштування, але в

нинішніх умовах, коли молоде покоління в більшості випадків отримує освіту на дистанційній формі навчання, це відображається на сприйнятті роботодавцями даної отриманої освіти. Роботодавці можуть негативно ставитись до такої освіти, оскільки вважають, що якість її нижча, у молоді обмежений соціальний досвід, недостатня практична підготовка фахівців і сумніви щодо оцінювання знань. Для зміни сприйняття роботодавцями дистанційного навчання треба працювати над його іміджем, підвищенням якості освіти.

Було виявлено, що стан безробітної людини впливає не тільки на економічне положення молоді, а й на всі інші сфери життєдіяльності людини. А це означає, що при проведенні роботи з молоддю з надання їй соціальних послуг мало забезпечити її можливостями працевлаштування. Вирішення даної проблеми має бути комплексним, потрібно надавати психологічну підтримку, сприяти соціалізації молоді.

Молодь майже не звертається по допомогу до центру зайнятості. Треба сприяти підвищенню довіри молоді до органів влади та її структурних підрозділів, проводити інформаційні кампанії, працювати над іміджем державних установ.

У другому підрозділі третього розділу було висвітлено заходи щодо вирішення проблем ефективності системи послуг з працевлаштування молоді в Україні та надано рекомендації як це можна реалізувати. Одною з основних потреб щодо заходів вдосконалення системи послуг з працевлаштування молоді є її відповідність потребам молоді та сучасним викликам. Здійснюючи соціальну роботу з даною категорією населення необхідно враховувати її специфічність, особливості. Також процес зміни та вдосконалення даної системи послуг в соціальній роботі має відбуватись за допомогою комплексного підходу. Це підвищить ефективність даних заходів та надасть різносторонню підтримку молоді на шляху її інтеграції на ринку праці, побудові кар'єри та професійному становленню.

## ВИСНОВКИ

Робота була присвячена обґрунтуванню молодіжного безробіття як соціальної проблеми та розробці заходів щодо покращення функціонування системи послуг з працевлаштування молоді як складової соціальної роботи з молоддю.

Було виявлено, що молодь має свої особливості, які виділяють її в окрему соціально-демографічну групу, зі своєю характеристикою, потребами та проблемами. Ці особливості не є сталими, тому слід зазначити, що зі зміною поколінь відбувається і зміна характеристик молоді, що відноситься до нового покоління, так як постійно відбуваються культурні, соціальні, політичні, технічні та економічні зміни, вплив яких відображається на молоді, її світогляді, цінностях, традиціях, потребах та проблемах. Наприклад, старше покоління не стикалось з проблемами кібербезпеки, кібербулінгу, цифрової залежності, а це вже є одними з переліку проблем, з якими стикається сучасна молодь. Отже, характеристика молоді, критерії молоді, вікові межі молоді з плином часу змінюються. Ще сприйняття поняття молоді і її особливостей залежить від країни в якій розглядають молодь.

Молодь на ринку праці відноситься до вразливих категорії населення з низькою конкурентоспроможністю. Їх низька конкурентоспроможність на ринку праці пов'язана з їх віком, малим досвідом роботи або й відсутністю досвіду роботи, економічними коливаннями, змінами потреб та пропозицій на ринку праці, невідповідністю до вступу в трудову діяльність, соціальними умовами, кар'єрними очікуваннями. Зараз до причин низької конкурентоспроможності молоді можна ще віднести воєнні дії, що відбуваються на території України, так як вони вплинули на економіку країни та ринок праці, спостерігається явище значної диспропорції між попитом на робочу силу та пропозиціями, що надають роботодавці

Здійснено узагальнення правових норм, що регулюють працевлаштування молоді. Правові норми та гарантії являються одною з важливих складових забезпечення безперешкодного, поступового та ефективного розвитку молодіжного сегменту на ринку праці. Але в реальності ці гарантії не діють відповідно до очікувань. Наприклад, гарантія забезпечення першим робочим місцем не працює в повному обсязі. Вона повинна була виконуватись за допомогою бронювання державою 5% робочих місць на підприємствах, де штат працівників не менше 20 людей. Але не всі підприємства погоджуються з даною політикою і віддають дані місця під бронювання державою. І як наслідок кількість заброньованих місць не відповідає дійсним потребам у бронюванні і забезпеченні молоді першим робочим місцем.

Система заходів стимулювання роботодавців у сприянні працевлаштуванні молоді теж не відповідає очікуваним результатам.

Система послуг з працевлаштування молоді, яка є поєднанням роботи державних інституцій, бізнес-сектору, освітніх закладів та некомерційних організацій з метою сприяння працевлаштування молоді. Зв'язки між даними системами присутні, але для більш злагодженої роботи з вирішення питання молодіжного безробіття є слабкими. Виявлено, що система послуг з працевлаштування почала активніше реагувати на проблему безробіття молодіжного, так як за останні чотири роки, коли населення піддавалось впливу COVID-19 та повномасштабного вторгнення Росії на території України відбулись зміни в системі послуг. Реагуючи на сучасні виклики почали з'являтися нові соціальні послуги, гарантії, пільги, багато процесів стали доступні в онлайн-форматі, що покращило доступність населення до отримання соціальних послуг. Активізувались некомерційні організації, волонтерська діяльність, які розширюють можливості отримати досвід роботи молоді та сприяють у вирішенні розглянутої соціальної проблеми.

Визначення особливостей молоді на ринку праці, причин молодіжного безробіття, наслідків молодіжного безробіття, нормативно-правових документів

та системи послуг з працевлаштування молоді потрібно було для того, щоб використати ці данні в подальшому для розробки заходів щодо сприяння підвищенню зайнятості молоді, розробці прогнозів щодо змін показників зайнятості та безробіття.

Частина з перелічених заходів вже показує свої успіхи в Україні, але потребує допрацювання та приділення більше уваги для розвитку. Також в заходах щодо сприяння підвищенню зайнятості молоді були наведені заходи, що показали свою успішність на практиці в інших країнах (Швеція та Німеччина). Впровадження та реалізація цих заходів повинна бути комплексною, тому що безробіття як соціальна проблема потребує різностороннього підходу до її вирішення. В переліку присутні як профілактичні заходи, щоб знизити можливість потрапляння молоді в ситуацію безробіття, особливо у разі довготривалого безробіття, так і заходи, що направлені на вирішення проблеми вже існуючого безробіття.

Дані напрацювання з кваліфікаційної роботи можна використати для подальшого теоретичного дослідження молодіжного безробіття як соціальної проблеми, особливостей соціальної роботи з молоддю.

Результати кваліфікаційної роботи можна використати для застосування у розвитку системи послуг з працевлаштування молоді в молодіжних центрах, що зараз починають активно відкриватись. Популярність даних центрів є низькою, але вибір якісної та ефективної системи послуг допоможе затвердитись даним центрам, здобути довіру зі сторони молоді та активно здійснювати свою діяльність приносячи користь.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Батюк А. А. Державне сприяння реалізації трудового потенціалу молоді. Ефективність державного управління. 2015. Вип. 44 (1). С. 191—197.
2. Безробіття в Україні в період повномасштабної війни: дані соц.дослідження. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/bezrobittya-v-ukrayini-v-period-povnomasshtabnoyi-viynu> (дата звернення: 31.10.2023).
3. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2021 році. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 28.10.2023).
4. Бойко А. К. Правові засади державної молодіжної політики у сфері трудової зайнятості. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків. 2017. С. 286—288. URL: <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/1819> (дата звернення: 01.11.2023).
5. Бондаревська К. В. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку. Економіка і організація управління. 2016. № 2 (22). С. 28—36.
6. Бондаревська К., Калініна М., Септа М. Проблеми молодіжної зайнятості та шляхи їх вирішення: вітчизняний та зарубіжний досвід. Молодий вчений. 2020. № 11 (87). С. 143—148. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/116/110> (дата звернення: 02.11.2023).
7. Головатий М. Ф. Соціологія молоді: курс лекцій. Київ: МАУП, 2006. 304 с.
8. Горінов П. В., Драпушко Р. Г., Ільюк О. Є. Молодіжна політика в Україні: навчальний посібник / за заг. ред. акад., проф. В.П. Андрущенка.

Київ : Український державний університет імені Михайла Драгоманова, 2023. 304 с.

9. Громадська організація «Український професійний розвиток»: веб-сайт. URL: [profrozvytok.org.ua/](http://profrozvytok.org.ua/) (дата звернення: 27.05.2024).

10. Державна служба зайнятості України: веб-сайт. URL: [dcz.gov.ua/](http://dcz.gov.ua/) (дата звернення: 15.04.2024).

11. Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: [ukrstat.gov.ua/](http://ukrstat.gov.ua/) (дата звернення: 20.03.2024).

12. Єдиний портал вакансій: веб-сайт. URL: <https://jobportal.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 29.05.2024)

13. Іванова Т. М. Напрями подолання молодіжного безробіття в Україні: регіональний аспект. Економіка і менеджмент. 2016. № 19. С. 94—97.

14. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти) : навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.

15. Кармазін В. І. Вплив сучасних тенденцій ринку праці на зайнятість молоді в Україні. Економіка та управління АПК. 2016. № 1-2. С. 88—94.

16. Кодекс Законів про працю України від 23.07.1996 р. № 2147-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 30.03.2024).

17. Колобердянко І. І., Білий Д. О. Використання досвіду країн ЄС у вирішенні проблеми безробіття в Україні. Вісник Запорізького національного університету. 2017. № 3 (35). С. 93—102.

18. Конвенція про скасування примусової праці від 05.10.2000 р. № 105. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text) (дата звернення: 29.04.2024).

19. Котвіцька А. А. Дослідження міжнародного досвіду з організації професійної орієнтації та підготовки молоді до

працевлаштування. Соціальна фармація в охороні здоров'я. 2017. № 3 (1). С. 7—13.

20. Кривцова М. С. Ефективна зайнятість молоді: теоретичні аспекти та фактори впливу. Вісник соціально-економічних досліджень. 2021. № 2. С. 66—80. URL: <http://vsed.oneu.edu.ua/collections/2021/77/pdf/66-80.pdf> (дата звернення: 30.10.2023).

21. Луцай В. В. Проблема безробіття молоді в Україні. Аналітично-порівняльне правознавство. 2022. № 5. С. 182—186. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/12/35.pdf> (дата звернення: 30.10.2023).

22. Любомудрова Н. П., Гойчук В. І. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. Економіка та суспільство. 2022. № 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1462/1407> (дата звернення: 02.11.2023).

23. Мельник Л., Данилюк О., Гевчук Н. Молодіжне безробіття: дослідження проблем та потреб. Соціально-економічні проблеми і держава. 2021. № 1 (24). С. 35—44. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/35899/5/21mlpptp.pdf> (дата звернення: 31.10.2023).

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

25. Національне агентство кваліфікації: веб-сайт. URL: <https://nqa.gov.ua/> (дата звернення: 13.04.2024).

26. НДЦ «Інститут соціально-правових та політичних досліджень імені Олександра Яременка: веб-сайт. URL: <https://dismp.gov.ua/> (дата звернення: 29.03.2024).

27. Нестерович О. С. Досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні працевлаштування випускників закладів освіти. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. 2022. № 77. С. 186—190.

28. Нестерович О. С. Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку. Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія «Право». Ужгород. 2022. Вип. 70. С. 186—190.

29. Організація економічного співробітництва та розвитку: веб-сайт. URL: <https://www.oecd.org/> (дата звернення: 29.05.2024)

30. Пак Н. Т., Фолюш М. Т. Функціонування ринку праці в Україні в умовах війни. Молодий вчений. 2023. № 4 (116). С. 160—167.

31. Пеша І. В., Сопівник І. В., Галайдюк В. В., Кошук О. Б. Соціальна робота з сім'ями, дітьми та молоддю. Навчальний посібник. Київ: Компринт, 2023. 449 с.

32. Пищуліна О. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. 2022. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 02.11.2023).

33. Про вищу освіту: закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/ed20240324#Text> (дата звернення 29.04.2024) (30)

34. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення: 14.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 30.10.2023).

35. Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2017 р. № 1014

36. Про заходи щодо забезпечення працевлаштування молоді : Указ Президента України від 06.10.1999 р. № 1285/99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1285/99#Text> (дата звернення: 30.10.2023).

37. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.04.2021 р. № 1414-IX. Дата оновлення: 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#n356> (дата звернення: 01.11.2023).

38. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 49. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 21.04.2024).

39. Програма розвитку ООН: веб-сайт. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine> (дата звернення: 20.04.2024).

40. Селезень С. В., Яворська Л. М. Працевлаштування молоді в сучасних умовах: економічно-правові аспекти. Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія «Економічна теорія та право». 2014. № 1. С. 130—137.

41. Соціальна робота у сфері зайнятості населення : навч. посіб. / за ред. В. В. Харабет, А. І. Андрющенко, В. М. Нікалаєвського. Маріуполь: Новий світ, 2012. 568 с.

42. Youth Employment UK: веб-сайт. URL: <https://www.youthemployment.org.uk/> (дата звернення: 26.05.2024)