

CZASOPISMO INDEKSOWANE
NA LIŚCIE CZASOPISM
PUNKTOWANYCH MNiSW
6 PKT. (LISTA B, LP. 1365)

RECENZOWANE
CZASOPISMO NAUKOWE
POŚWIĘCONE ZAGADNIENIOM
WSPÓŁCZESNEJ HUMANISTYKI
I NAUK SPOŁECZNYCH

CZŁONKAMI REDAKCJI
I RADY NAUKOWEJ SĄ
UZNANI BADACZE Z POLSKI
I ZAGRANICZY

PROSOPOON

EUROPEJSKIE STUDIA SPOŁECZNO-HUMANISTYCZNE | EUROPEAN HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES



Institut Studiów Międzynarodowy
i Edukacji w Warszawie

20 (3) / 2017



Przedstawicielstwo
Polska Akademia Nauk w Kijowie

CZASOPISMO INDEKSOWANE
NA LIŚCIE CZASOPISM
PUNKTOWANYCH MNiSW
6 PKT. (LISTA B, LP. 1365)

RECENZOWANE
CZASOPISMO NAUKOWE
POŚWIĘCONE ZAGADNIENIOM
WSPÓŁCZESNEJ
HUMANISTYKI I NAUK
SPOŁECZNYCH

CZŁONKAMI REDAKCJI
I RADY NAUKOWEJ SĄ
UZNANI BADACZE Z POLSKI
I ZAGRANICZY

PROSOPON

EUROPEJSKIE STUDIA SPOŁECZNO-HUMANISTYCZNE
EUROPEAN HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES

INSTYTUT STUDIÓW MIĘDZYNARODOWYCH I EDUKACJI HUMANUM, PTOUKHA INSTITUTE
FOR DEMOGRAPHY AND SOCIAL STUDIES OF NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF UKRAINE,
INTERNATIONAL SCHOOL OF MANAGEMENT IN PREŠOV (SLOVAKIA)

KOLEGIUM REDAKCYJNE | Editorial boards:

Redaktor Naczelny / Chief Editor

Prof. zw. dr hab. Wojciech Słomski

Sekretarz redakcji / Assistant editor:

dr Sławomira Lisewska

REDAKTORZY TEMATYCZNI | Section Editors:

Prof. nzw. dr hab. Bronisław Burlikowski,
burlikowski@vizja.pl; Prof. nzw. dr hab. Henryk Piliś,
pilis@vizja.pl; Dr hab. Anna Wawrzonkiewicz-Słomska,
a.wawrzonkiewicz@op.pl

REDAKTORZY JĘZYKOWI | Language Editors:

Tamara Yakovuk – język rosyjski, tiyakovuk@yandex.ru
Prof. Tamara Yakovuk – język rosyjski, tiyakovuk@yandex.ru
Dr Juraj Žiak – język angielski i słowacki, ziak.juraj@gmail.com
Prof. Ramiro Delio Borges de Menezes – język, angielski,
hiszpański i portugalski, borges272@gmail.com
Mgr Marcin Szawiel – język polski, marcin.szawiel@wp.pl
Mgr Martin Laczek – język angielski, martin.laczek@yahoo.co.uk
Mgr Artur Brudnicki – język angielski i francuski
artur.brudnicki@gmail.com

REDAKTOR STATYSTYCZNY I TECHNICZNY | Statistical Editor:

Kiejstut Szymański

OPRACOWANIE GRAFICZNE, SKŁAD I ŁAMANIE | Graphic design:

Fedir Nazarchuk

RADA NAUKOWA | Scientific Council:

Przewodniczący / Chairman: Akademił Ella Libanova,
prof. dr hab. Zdzisław Nowakowski, doc. PhDr.
Marek Storoška, Ph.D., Ing. Jiří Koleňák, Ph.D., MBA

CZŁONKOWIE | Members:

Jewgenij Babosov, Olga Bałakiriewa, Olga Budak,
Michał Bochin, Olga Březinová, Robert Burcher, Pedro
Ortega-Campos, Władimir Czuzikow, Pavol Dancak,
Nadieżda Deeva, Rudolf Dupkala, Marcel F. Fresco,
Vasili Gricenko, Maria-Luisa Guerra, Dieter Grey,
Tomáš Jablonský, Tatiana Jefimienko, Dietmar Jahnke,
Radek Jurčík, Borys G. Judin, Jindřich Kaluža, Aneta
Karageorgiewa, Anatolij M. Kołot, Norbert Kan-
swohl, Slavomír Laca, Mieczysław Lubański, Richard
Lee, Herman Lodewyckx, František Mihina, Piotr
Mikołajczyk, Erich Moll, Vassilis Noulas, Abdumialik
I. Nysanbajew, David Pellauer, Olena Perełomowa,
Jurii Reznik, Michaił Romaniuk, Władimir Sudakow,
Wojciech Słomski, Frantisek Smahel, Stanislav Stolárik,
Helen Suzane, Alex Tiapkin, Maria Marinicova,
Walentyn Wandyszew, Zachraj Wernalij, Peter Vojcik,
Patrick Vignol, Luciana Vigne, Igor Zahara, Nonna
Zinovieva, Juraj Žiak, Marta Gluchmanova, Małgor-
zata Dobrowolska, Daniel West, Jaroslava Kmecova,
Alexander Belochlavek, Vasil Kremen

Lista recenzentów | List of reviewers:

znajduje się na stronie www.prosopon.pl oraz na
końcu numeru

Adres redakcji i wydawcy | Publisher: Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum,

ul. Złota 61, lok. 101, 00-819 Warszawa www.humanum.org.pl / Printed in Poland

Co-editor – International School of Management in Prešov (Slovakia)

© Copyright by The authors of individual text

ŻADEN FRAGMENT TEJ PUBLIKACJI NIE MOŻE BYĆ REPRODUKOWANY, UMIESZCZANY W SYSTEMACH PRZECHOWYWANIA INFORMACJI LUB PRZEKAZYWANY
W JAKIEJKOLWIEK FORMIE – ELEKTRONICZNEJ, MECHANICZNEJ, FOTOKOPII CZY INNYCH REPRODUKCJI – BEZ ZGODNY POSIADACZA PRAW AUTORSKICH
WERSJA WYDANIA PAPIEROWEGO PROSOPON. EUROPEJSKIE STUDIA SPOŁECZNO-HUMANISTYCZNE JEST WERSJĄ GŁÓWNA WWW.PROSOPON.PL

ISSN 1730-0266

Czasopismo punktowane Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w Polsce. Lista B, 6 pkt, poz. 1365
The magazine scored by Ministry of Science and Higher Education in Poland. List B, 6 points, pos. 1365

20 (3) / 2017



Spis treści

ILICH L.: Matching and Non-Matching Skills: Assessment and Searching for Ways to Balance	5
KOTENKO T., HOREMYKINA Y., DIDKIVSKA O.: Theoretical Principles of the Transit of Youth from Education to Labour Activity, Its Specificity and Measures to Increase the Success in Ukraine	15
KRYMOVA M., LAUSHKIN O., YAKYMOVA N.: Methodology for Identifying Innovative Types and Forms of Employment of the Population of Ukraine	27
LISOGOR L., CHUWARDYNSKYI V.: The Main Factors of the Formation and Development of Innovative Types of Employment Under Conditions of Transformational Changes in Ukraine	41
NOVAK I., CHEPURKO G.: The Unemployment of Less-Competitive Groups of People on the Labor Market of Ukraine, the Eu and Poland	49
SHVETS P.A., HVELESIANI A.G.: Employment and Job Placement of Youth on the Labor Market in Ukraine	63

ZVONAR V. P.: Social Entrepreneurship as a Tool to Respond to Challenges of Long-Term Unemployment in Ukraine	73
КАРЯГІН Ю., МАНОВ М.: Ризики працевлаштування молоді за кордоном в секторі індустрії гостинності	79
ЛОПУШНЯК Г.С.: Вирішення проблем зайнятості молоді: порівняльний аналіз досвіду України і Польщі	87
НОВІКОВ В.М.: Модернізація професійно- технічної освіти як цільова функція розвитку ринку праці в Україні	105
НОВІКОВ В.М., ЛОМОНОСОВ А.В., ЛОМОНОСОВА О.Е.: Система регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України в умовах обмеженого фінансування	119
ТІЛІКІНА Н.В., ЧЕРНІЧЕНКО В.В.: Проблеми зайнятості та територіальна мобільність молоді в Україні	135



Liydmyla Ilich ¹

PhD (Economics), Associate Professor,
Senior Researcher Ptukha Institute for Demography
and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine
01032, Kyiv-32, Taras Shevchenko Blvd., 60, UKRAINE
E-mail: ilyich_l@meta.ua

Matching and Non-Matching Skills: Assessment and Searching for Ways to Balance

Abstract

At the end of the previous century most world countries faced serious complex problems concerning of mismatching skills and jobs which were regarded as the crisis of educational systems. The main cause of this crisis was intensification of contradictions between qualitative changes occurred in global society on the account of increase in demand for knowledge and intensification of its spreading and evolutionary and extensive education development.

The problem of matching skills and jobs has become of actual importance since the moment when the needs for labor force in developed countries increased. Employers called the need for skills as well as the need for employees eager to upgrade their knowledge constantly, get new skills and crucially new competences allowing them both to fulfill their duties successfully and create new workplaces independently. Nowadays the attention of scientific community is draws to estimation of matching skills and jobs as well as overcoming imbalances existing at the labor market. The article does a research into impact of skills anticipating on subjects of economy's behavior and economy in general. Activities of workplace's overeducation and undereducation in some European countries and Ukraine are analysed, the best practice of overcoming such imbalances is investigated.

Key words: labor market, skills, matching, non-matching, imbalance, anticipating.

INTRODUCTION

Under modern conditions the problem of filling vacancy sources is considered by the scholars of the world from crucially new viewpoint – matching (mismatching) skills and jobs. In EU each fourth employer faces the com-

¹ Liydmyla Ilich, PhD, Ass. Professor, is a Senior Researcher in the Department of Social Problems of Labor Market, Ptukha Institute for Demography and Social Studies. She finished her PhD at the Institute for Demography and Social Studies of the NASU (Ukraine). Her current research interests cover methodological and practical aspects of social monitoring, forecasting skills and labour market needs.

lications in filling in vacancies due to lack of applicants with skills required². Anticipating skills and jobs is of serious obstacle on the way to sustainable economic development security and increase in labor efficiency.

The problem of anticipation skills and economic needs was first arisen in the works of R. Freeman who investigated the impact of overeducation on labor efficiency and highly qualified personnel's loss of pay because of its incomplete implementation.³ G. Becker defined the problem of anticipating skills and jobs as temporary one and recommended employers to update technologies in order to use full potential of existing human capital and individuals to treat the investment to higher education easier as the market did not need a great deal of highly qualified labor force.⁴

It is of utopia nature to bridge the gap between labor force's skills and jobs within globalization of economy and changes in labor market situation as till nowadays there are no models which would give the accurate labor market needs forecast, and training system always keeps some time lag (4-6 years) that restrains the possibility of dynamic response to skills gap between labor supply and demand. Though most world countries are trying to lessen this gap and relieve the negative effect from it.

L. Lassnigg whose works are devoted to the problem of balancing labor market and education emphasizes that education and business should be regarded as two interlinked and interactive social subsystems with own needs, rules and logics of development.⁵ Thus the main task under the terms of increasing skills anticipation is to find the ways of convergence and harmonization of these two systems develop their control mechanisms that in the end will help reduce existing imbalance.

MATCHING AND NON-MATCHING SKILLS IN SOME EUROPEAN COUNTRIES AND UKRAINE

In a new millennium nearly all world countries have faced the problem of mismatching skills and labor market needs. The challenge of labor force skills imbalance is worsening more and more year by year, contributing to youth unemployment, increasing risks of underprivileged people rejection in labor sphere, skillful manpower draining, and identification of tension in the society.

The term 'skills anticipation' in its own refers to different kinds of gaps and imbalances in skills, in particular: overeducation, undereducation, underprofessionalism, overprofessionalism, excess (lack) of skills, shortage (surplus) of qualified personnel, occupation aging etc.⁶ As skills mismatch can be both qualitative and

2 OECD, (2013). *Skills Outlook. First Results from the Survey of Adult Skills*. Paris: OECD Publishing, 466 p.

3 FREEMAN, R. (1976): *The Over-Educated American*. New York: Academic Press, 218 p.

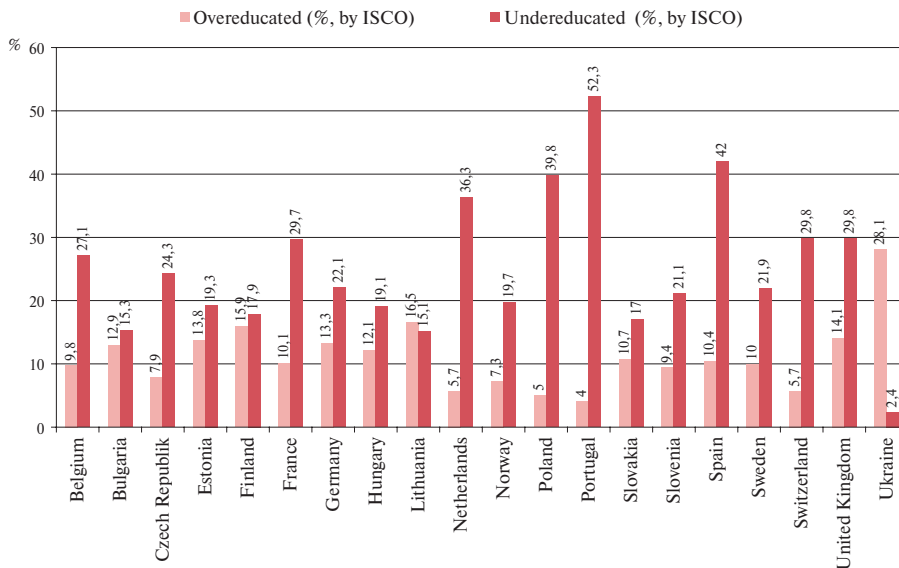
4 BECKER, G. (1993): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3 Edition), Chicago: The University of Chicago Press, 413 p.

5 LASSNIGG, L. (2001): *Ways for improving the co-ordination of VET and employment*. URL: <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs51.pdf>

6 EC, (2010): *Anticipating skill needs of the labor force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling?* Brussels: EC, 137 p.

quantitative, the matter concerns the cases when a person does not suit vacancy requirements and when there is a shortage (surplus) of personnel with specific skills. Under modern conditions such mismatch is rather hard to define due to the lack of systematic monitoring in this sphere. But International Labor Office based on labor force survey data, state employment service administrative data and employers' survey suggests that two indicators which characterize skills mismatch should be calculated (fig. 1).⁷

Fig.1. Skills mismatch among the employed in some European countries



Source: ILO. Skills mismatch in Europe: statistics brief (2014).

Skills mismatch both within the employed and those people who are searching for a job abroad is of significant gap. As a rule, the indices vary within 10-30 % among over-educated labor force, and about 20 % among the under-educated. The general skills mismatch among the employed in European countries is estimated at the rate 30–60 %, according to the International Labor Office.⁸

The youth is the extremely educated age-grouping of population. This is due to the fact that in terms of acute competitive activity for the jobs absence of working experience as one of modern youth's weak points forces them to apply for the positions which mismatch their primary qualifications, and take on any work willingly. Being single and free of family commitments, they are ready to move to another place. In order to enhance own mobility they agree gladly to improve their skills.

7 ILO, (2014): Skills mismatch in Europe: statistics brief. Geneva: ILO, 35 p.

8 ILO, (2014): Skills mismatch in Europe: statistics brief. Geneva: ILO, 35 p.

Table 1. Share of workers 15-29 years with matching or non-matching qualifications by major occupational category (ISCO-08), %

Major occupational category (ISCO-08)	Overeducated	Undereducated	Matching qualifications
Managers, senior officials and legislators	0,0	26,4	73,6
Professionals	0,0	13,4	86,6
Technicians and associate professionals	48,7	7,6	43,7
Clerical support workers	71,8	0,4	27,8
Service and sales workers	32,1	1,5	66,4
Skilled agricultural, forestry and fishery workers	16,5	2,1	81,3
Craft and related trades workers	18,6	1,0	80,4
Plant and machine operators, and assemblers	24,1	0,0	75,9
Elementary occupations	96,7	0,0	3,3
Total	31,7	5,5	62,8

Source: SWTS Ukraine, 2015, p. 50.

In Ukraine 62,8 % of young workers (15–29 years) were assessed as working in occupations that are well-matched to their level of qualifications (table 1).

Among the employed by professional groups the highest level of position matching was observed in professionals (86,6 %), craft and related trades workers (80,4 %), managers, senior officials and legislators (73,6 %), that confirms the following: the employed in above-mentioned professions obtain necessary basic innovative potential during their professional training. So shaping of requirements and abilities to introduce innovations among the representatives of these professions is worth forming at the level of professional preparation (training).⁹

The share of young workers in mismatched occupations totals 37,2 %, with the majority in work for which they are overeducated (31,7 %) rather than undereducated (5,5 %). Among occupational groups, it is those working in elementary occupations that have the highest tendency towards overeducation (96,7 %) followed by clerical support workers (71,8 %), technicians (48,7 %) and service and sales workers (32,1 %). These figures give evidence of necessity to secure rather high level of their adaptability in labor activity by given professional groups. It should be noted that 40,2 % of young people employed in elementary occupations hold a tertiary degree.¹⁰

Lack of skills obtained was specific for managers, senior officials and legislators, professionals. Concerning the peculiarities and the nature of these groups' representatives employment it can be admitted that for the first of above-mentioned

9 Ilich, L., (2016): Evaluation of Matching Skills and Jobs International Relations 2016 «Current issues of world economy and politics» Conference proceedings 17th International Scientific Conference Smolenice Castle 1 st – 2 nd December 2016: Volume of Scientific Papers. Bratislava: University of Economics in Bratislava, pp. 475-481.

10 LIBANOVA, E., at all. (2016): Labour market transitions of young women and men in Ukraine: results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys, Geneva: ILO, 96 p.

categories initiative combined with sufficient experience is a must for being employed in this occupation. Whereas for the second category the key driver for getting a job is experience, while eagerness for innovative changes is shaped in them in their activity and gaining experience, and the level of initiative provides them chances for their realization.

IMPACT OF SKILLS ANTICIPATION ON SUBJECTS OF ECONOMY'S BEHAVIOR AND ECONOMY IN GENERAL

The new challenges concerning intensification of contradictions between over-educated and under-educated workforce have arisen in modern society as well as its economy. These calls lead to sequential loss of competitiveness and growth of shortage of skilled labor force, possessing innovative thinking and able to create, introduce and develop knowledge-based economy. It is obvious that matching supply and demand for skills is a key factor determining socio-economic results of labor market, growth of economy and its competitiveness. This is precisely why the OECD countries identify anticipating and matching skills as an essential element in their strategy on human capital development.¹¹

Anticipating skills means future skills needs identification on the basis of educational and occupational grounds considering both supply and demand. Such forecasts should answer the questions concerning the quality and quantity of labor force to be of demand at the labor market at a definite time period.¹² The results of anticipating skills ought to be relevant and available to as many actors at the labor market as possible. The main users of such information should be authorities, politicians, experts on employment and professional training, heads of higher educational establishment, students and their parents.

From a standpoint of educational services consumers, skills anticipation is guidance in further rational choice of professional training direction and rather deliberate scholastic investment. In case of branch and regional skills needs anticipation each actor has an opportunity to evaluate prospective benefits. Being informed about skills needs in branches and regions, graduates and employees will be able to invest in their own educational and occupational development with heavier responsibility. Moreover, bearers of certain skills can evaluate own prospective in the professional sphere of particular branch or region as well as determine benefits and migration risks.

From a standpoint of employers, skills anticipation will encourage more efficient potential staff planning, prevention from employers' runoff reduction in different categories by the way of realization of inner training policy, active participation in the occupational standards regulation processes considering long-term or short-term demand.

11 OECD, (2013). Skills Outlook. First Results from the Survey of Adult Skills. Paris: OECD Publishing, 466 p.

12 FEILER, L., (2014): Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country Report. Brussels: EC, 118 p.

From a standpoint of educational services providers, skills anticipation will promote relevant information supply concerning skills development by the types of economic activity, educational and occupational levels. In such a way it will allow to correct timely the amount and type of skillful labor force training.

ANTICIPATING SKILLS AND LABOR MARKET NEEDS

The research into international practices devoted to this problem indicates that skills anticipation is mostly made by the independent scientific and research institutes or local organizations engaged in employment issues such as Institute of Social and Economic research in Ireland, Employment Observatory in Greece, Institute of Applied and Informational Technologies in Germany, Bureau of Economy Policy Analysis in the Netherlands.¹³ Independent organizations mainly make such casts at the expense of clients, international organizations or at internal funds. In most cases these forecasts are financed on the basis of agreements stipulating amount and terms of work. At the same time there are practices when the process of skills anticipation employs representatives of several ministries. For instance, Ministry of economy and telecommunication in Estonia and Ministry of Labor and Education in France have special departments dealing with labor force forecasting within the framework of their daily work.

In addition, anticipating can be provided on the ground of other ministries and departments' consolidating efforts. For example, four ministries established consortium and created scientific and research project on long-term skills anticipation in Norway. Intergovernmental target group was introduced in Poland which involves representatives of ministries of education, health, economy, infrastructure, employers' organizations and experts from spatial econometrics at the University of Lodz as a contractor.¹⁴

In this case anticipating skills is financed completely at the state's expense and doesn't need additional funds. The main reason is that skills anticipation is not considered as a separate project but as an essential part of ministries' daily responsibility. When skills needs forecasting is made for the local level to special order, work costs are covered with direct payment by the local authorities. The access to public information is guaranteed depending on the status of anticipator and recipient. If the latter is the state, the whole official statistical data is provided to the anticipator free, in other cases the access to the information and micro files is payable.

Medium-term skills anticipation (for 5 years) are more widespread in EU countries as they are considerate more accurate. That is mainly because five-year forecast allows precisely to offset a demand in substituting of labor force and youth transition from educational establishments to the labor market. So such anticipa-

13 CEDEFOP, (2012): Skills supply and demand in Europe: Methodological framework. Luxembourg: CEDEFOP, 144 p.

14 ZUKERSTEINOVA, A., STRIETSKA-ILINA, O., (2007): Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: EC, 182 p.

tion assists in making strategic decisions concerning reallocation of investments into human capital to support the most vulnerable directions of personnel preparation. Medium-term forecasts are used in Czech Republic, Greece, Ireland, Italy, the Netherlands, and Poland.¹⁵ It should also be noted that short-term anticipation are more appropriate in situations when the issues concern organizing special training or refresher courses for the unemployed, short-term improving qualification courses etc.

The most optional range of skills anticipation among EU countries is introduced in Austria, where the demand prospects for labor force are considered for a period up to two, four, five and eight years. In Estonia skills supply and demand forecasting is made up to seven years, in France and Cyprus long-term range (ten years) is more preferable. Though there some are some exceptions in Germany and the UK where long-term forecasts for a period from ten to fifteen years are more widespread.¹⁶

The forecasts frequency, their variations over time, control of errors and correction help improve the anticipation model and choose the most relevant methods of forecast. Within this context there are definite distinctions in EU countries. For instance, in Estonia, Greece, Ireland, Italy, the Netherlands, Austria, Finland and the UK anticipating skills are made regularly – once a year or two years, in France – every three-four years. In other countries studied skills anticipation is made occasionally possibly because of limited funds for this purpose.¹⁷

Interpretation of skills anticipation in the EU countries is not identical so it would be incorrect to compare their results. The main reason is that each country has its own purpose and tasks of anticipating skills. Some countries do not make detailed projections and strive to get rough estimates of prospective skills demand and supply which are of use to determine general trends, possible risks and threats for specific kinds of economic activity development, potential shortage of labor force in branches and by educational and occupational levels.

The primary audience among skills anticipation recipients is authorities and politicians working at the socio-economic strategy development, human resourcing and attack the state educational doctrine. In general they are ministries, state employment service, employment agencies, consulting companies specialized in career pursuing, representatives of educational sphere etc.

As the results of skills anticipation create the full picture of prospective trends at the labor market and changes in labor force structure, most EU countries use them to ground structural, innovative, investment and social policy of the state. Apart from that, the forecast findings are widely applied in consulting activity of employment service and employment agencies which inform people about prospective occupational or educational needs and opportunities within the context

15 ZUKERSTEINOVA, A., STRIETSKA-ILINA, O., (2007): Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: EC, 182 p.

16 EC, (2010): Anticipating skill needs of the labor force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling? Brussels: EC, 137 p.

17 FEILER, L., (2012). Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries. Turin: ETF, 26 p.

of employment structure changes (the Netherlands, Italy, Czech Republic, the UK, Poland).¹⁸ In some EU countries the results of skills anticipation are available for individuals and general society (Cyprus, Finland, Czech Republic, the UK) that allows to be socially responsible for consumer choice of educational direction and professional activity, as well as shape rational consumer behavior towards investment in human capital.

In 2014 in Ukraine the scientists of Ptukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine developed the forecast model of labor force requirements consisting of four modules¹⁹:

- I. Macro-module reflects predictive estimate of employed population by economic activity.
- II. Module of demand estimate specified by economic development provides the forecast of employment transformation within matrix by economic activity and skills.
- III. Module of demand estimate specifies by workforce disposal provides the estimate of demand for labor force by of economic activity, skills levels and professional categories concerning the necessity of workforce replacement due to disposal.
- IV. Module of labor force supply estimate by skills levels and occupational groups.

The main sources of forecast data are population census data, official statistical data of labor force observation, enterprises observation, complex macro-forecast of Ministry of economic development and trade of Ukraine, demographic forecast and forecast of economically active population of Ukraine by age gathered by experts of Ptukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine.

While developing the forecast model the experts faced the range of challenges caused by both economical and political situation in this country as follows:

- existence of “shadow economy” fair share, low level of correlation between labor market and education, inefficient reforms of professional training and higher education systems;
- absence of accurate economical development forecasts in medium-term and long-term periods;
- lack of availability to administrative registers containing macro-level information concerning professional and qualification staff personnel;
- narrowness of forecast possibility by gender and age as well as professional and qualification labor force staff.

18 ZUKERSTEINOVA, A., STRIETSKA-ILINA, O., (2007): *Towards European skill needs forecasting*. Luxembourg: EC, 182 p.

19 ILICH, L., (2015): *The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience*. Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. № 3. Kosice:ASMIBA,;pp. 46-52.

To the author of the article's mind, the solution to these problems is possible only under the condition of strengthening the interaction of all stakeholders in matters concerning improving informational provision of supply and demand forecast for qualified labor force, including data processing as for structure of the employed in professional and qualification dimensions whereas considering priorities of national and regional development.

CONCLUSION

Skills anticipation inevitably leads to increase in human resources imbalance at prospective labor market. Versatility of its display which is noted at the level of employee, specific business and state in general should also be taken into account. At individual level skills mismatch impacts labor motivation, satisfaction with the results obtained, efficiency. At the level of business it negatively affects production efficiency and staff turnover, drives up the cost of search for specialist required and prevents new technologies introduction. At macro level it causes higher level of unemployment, employment in shadow economy and economic inactivity, labor force degradation, increase of social tension which in its combination negatively influences national production rates.

The results of research done by the author reveal that the most efficient method of overcoming skills mismatch is forecast of demand for qualified labor force which allows to define vectors of supply and demand development at labor market and impact the choice of consumers with marketing methods aiming at bridging the gap. The study of methodological approaches to forecast of qualified workforce in some countries of EU has confirmed that in most countries investigated the calculations of demand for qualified workforce are made concerning both from sectoral and education and training angles that allows defining structural changes at labor market as well as making timely adjustments to training system contents. Such forecast is of complicated nature in Ukraine for following reasons: lack of information concerning the employed in shadow economy and their educational and training division; absence of accurate forecasts regarding Ukraine's economic development in medium-term and long-term periods; lack of availability to administrative registers containing macro-level information concerning professional and qualification staff personnel; narrowness of forecast possibility by gender and age as well as professional and qualification labor force. Thus the author of the article's prospective elaborations will be directly tied to improving the employment level statistical monitoring system and developing the tools of social dialogue within the system of skills forecast which calls for complex determined activity of all stakeholders as for overcoming educational and qualification imbalances.

REFERENCES

1. ILO, (2014): Skills mismatch in Europe: statistics brief. Geneva: ILO, 35 p.
2. OECD, (2013). Skills Outlook. First Results from the Survey of Adult Skills. Paris: OECD Publishing, 466 p.
3. FREEMAN, R. (1976): The Over-Educated American. New York: Academic Press, 218 p.
4. BECKER, G. (1993): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3 Edition), Chicago: The University of Chicago Press, 413 p
5. LASSNIGG, L. (2001): Ways for improving the co-ordination of VET and employment. URL: <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs51.pdf>
6. FEILER, L., (2014): Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country Report. Brussels: EC, 118 p.
7. FEILER, L., (2012). Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries. Turin: ETF, 26 p..
8. LIBANOVA, E., at all. (2016): Labour market transitions of young women and men in Ukraine: results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys, Geneva: ILO, 96 p.
9. ILICH, L., (2015): The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience. Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. № 3. Kosice:ASMIBA,;pp. 46-52.
10. ILICH, L., (2016): Evaluation of Matching Skills and Jobs International Relations 2016 «Current issues of world economy and politics» Conference proceedings 17th International Scientific Conference Smolenice Castle 1 st – 2 nd December 2016:Volume of Scientific Papers. Bratislava: University of Economics in Bratislava, pp. 475-481.
11. CEDEFOP, (2012): Skills supply and demand in Europe: Methodological framework. Luxembourg: CEDEFOP, 144 p.
12. ZUKERSTEINOVA, A., STRIETSKA-ILINA, O., (2007): Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: EC, 182 p.
13. EC, (2010): Anticipating skill needs of the labor force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling? Brussels: EC, 137 p.



Tetiana Kotenko

PhD (Econ.), Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine,
Kyiv, Ukraine

Yuliia Horemykina

PhD (Econ.), Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine,
Kyiv, Ukraine

Olena Didkivska

PhD (Econ.), Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine,
Kyiv, Ukraine

Theoretical Principles of the Transit of Youth from Education to Labour Activity, Its Specificity and Measures to Increase the Success in Ukraine

Abstract

The peculiarities of the transit of Ukrainian youth from education to labour activity and its specificity in Ukraine are studied in this article. An actual situation of the youth segment of the labour market and main causes of youth unemployment, in particular by age groups 15-24, 25-30, 30-34 are analyzed by the authors. Theoretical principles of the transit of Ukrainian youth from education to decent employment, classification features developed by the ILO for differentiation of processes of integration of young people into the labour market are considered. Essence of transit, criteria of decent employment, stages of transition from education to work and three stages of transit are determined. The authors propose the measures to improve the situation with youth employment, to regulate youth unemployment and to increase the success of the transition of youth from education to work in Ukraine.

Key words: youth segment of the labour market, transit of youth from education to work, youth employment, youth unemployment, integration of young people into the labour market, Ukraine.

1. INTRODUCTION

Today the problem of youth employment is one of the most acute socio-economic problems in Ukraine. The cases when the graduates of higher educational establishments are working not in their profession or fall into the category of unemployed have got the considerable diffusion.

The paradox of the position of Ukrainian youth at the labour market is that, on the one hand, young people represent a resource of productive forces of society, increasing its labour potential with their working capacity, their ability to learn and to master new technologies, their ability to respond promptly and effectively to the demands and challenges of a modern market economy. On the other hand, young people as workers at the labour market are exposed to the number of negative factors that create significant obstacles to their professional realization. Among these factors are: an imbalance between the real needs of the labour market and the number of specialists in certain professions according to which higher education institutions carry out the professional training, the non-compliance between the employers' requirements to practical work experience on particular post and the young professionals' opportunities to have such experience, differences young professionals' wishes concerning their wage and employers' ability to meet these wishes, the inconsistency of the content of education in the chosen specialty with the expectations of employers.

In fact, it is said that a significant part of graduates of educational institutions do not have a competitive level of qualification and practical skills in their professions, and therefore it is difficult for them to rely on decent employment and an appropriate «social package». The situation with young people's participation on the labour market of Ukraine requires a detailed study of the issue of the transit of young people from education to work and analysis of the peculiarities of this transit in Ukraine. This will enable the appropriate steps to be taken to develop the effective measures for the state employment policy of young people.

The issue of the transit of young people from education to work is not new for Ukraine. The problems of the transition from education to work are studied by the famous Ukrainian and foreign scientists, in particular V. Afanasiev, S. Bandur, H. Bekker, P. Burdiie, V. Bazilevych, D. Bohynia, A. Kazanovskiy, V. Kolosovskiy, L. Kolieshnia, A. Kolomiiets, E. Libanova, P. Nikiforov, V. Onikiienko, M. Semykina, O. Tsymbal and others. The researchers stress the need to ensure the professional and qualification level of training of young professionals in accordance with the requirements of the modern labour market and to eliminate the imbalance between demand and supply in the youth labour market. International organizations, in particular the International Labour Organization (ILO), emphasize the importance of successful transit from education to stable labour activity, focusing on the problems of decent work. In the study, we understand the transit from education to work as a transition period from the moment when a person completes the training and the moment of starting work.

At the same time, such aspects of the transit as its ease and variability have not been studied sufficiently, that limits the possibilities for analyzing of the factors that can affect the decent employment of young people in Ukraine.

2. RESEARCH RESULTS

We consider the transit from education to work, as a transitional period from the moment the person completed the training and to the moment of the starting work. The transit from education to work is the starting point for the beginning of working life. Entering the labour market, the graduate generally has three main scenarios of working life: the first, direct employment in the form of obtaining a job from an employer (hired labour) or employment through self-employment, when a person creates a workplace for himself/herself; the second scenario is active unemployment, when a person «gets stuck» in search of work; and the third one is passive unemployment meaning the refusal of active search of work.

Today the ILO introduces a new qualitative element to the standard definition of the transition period between the moment of graduation and the moment of starting work. The definition of transit to working life, according to the ILO terminology based on the concept of decent work, even goes beyond the concept of «employment contract». According to experts, it is quite probable that a young person can have a permanent work contract, earning below the poverty level, working more hours without social protection, and without the right to vote at the working place. That is, it is not necessary to define the transit only on the basis of employment term, disregarding other important characteristics of «decent» work. Since a permanent work contract might not guarantee the presence of other elements of «decent» work (access to social benefits, decent income), a more comprehensive approach requires the compliance of decent work conditions (Elder, 2009, pp. 11-13).

Let's study the classification features for the differentiation of the processes of integration of young people into the labour market developed by the ILO in details (Elder, 2009). Decent work is defined as one that meets the following criteria:

- a person has contractual obligations that meet the expectations of a young employee;
- can be qualified neither as over employment, nor as part-time employment;
- is paid at the level corresponding to the average monthly salary of a young employee or above this level;
- provides satisfactory work safety;
- provides an opportunity for employees to participate in trade unions or associations of employers' organizations;
- provides the rights, including sickness benefits and annual leaves.

Satisfactory work is a subjective concept based on the permanent employee's self-assessment of this status. This is the job which is acceptable and desirable at the given time for a person in his/her working life. And, on the contrary, unsatisfactory employment is classified as one that causes a sense of dissatisfaction with work.

The stages of transition from education to work can be classified by singling out the following three stages of transit:

1) Completed transit. A person with a completed transition stage is a young person who currently has work:

- with a clearly defined period and with which the person is satisfied;

- with a clearly defined period and which is unsatisfactory;
 - that is temporary, but the person is satisfied with it;
 - based on self-employment and which is satisfactory;
- 2) Transition stage. A person at the transition stage is still at the job search stage if he or she is in one of the following statuses:
- a person is employed, but this work is temporary, which is considered by the person as unsatisfactory;
 - a person has paid work on a non-contractual basis;
 - a person is self-employed and dissatisfied with job;
 - a person works in an unpaid family business (and is both satisfied and dissatisfied with it);
 - a person is unemployed;
 - a person is inactive at the labour market (and doesn't study), with the purpose of further employment later;
- 3) Stage of job search which has not begun yet. A person who is at the stage of job search, which has not begun, has not yet passed the stage of transit from education to work. This position is characterized by the following:
- a person is still a student at school;
 - a person is inactive at the labour market without the purpose of further employment.

There is an important question for a young person, who has completed the transit from study to work (or is in the stage of completed transit) whether the path from the end of training to getting of satisfactory /decent work was difficult or easy? To find the answer to this question, we need to specify several important factors. First, the transitional period may be varied and consist of the following steps:

1. Direct transition is characterized by the fact that the first experience of a young person after graduation ended with employment at a satisfactory or permanent job.
2. Period of temporary self-employment and unsatisfactory employment, or employment on a non-contractual basis, passing the period of unemployment or inactivity.
3. Period of unemployment, taking into account or disregarding the period of employment or lack of activity.
4. Other. A young person can be classified in another category if after graduating he or she travels or performs household duties.

By adding time variables to 4 possible transition phases, the transit can be classified as «short», «medium» and «long-term».

A short transition is classified as one when a young person before receiving satisfactory / permanent work has passed (one of the episodes):

- a direct transition;
- a period of temporary employment, self-employment, non-contract work or unsatisfactory employment for less than one year without a period of unemployment or lack of activity;
- a period of unemployment for the period of less than three months (or in the state of «no job search» or inactivity at the labour market);

- a period of inactivity at the labour market for the purpose of employment for less than one year.

A medium transition is classified as one when a young person before receiving satisfactory / permanent work has passed (one of the episodes):

- a period of temporary employment, self-employment, non-contract work or unsatisfactory employment from one to two years without a period of unemployment or inactivity at the labour market;
- a period of unemployment from three months to one year (or in the state of «no job search» or inactivity at the labour market);
- a period of inactivity at the labour market for one year or longer.

A long-term transit is classified as one when a young person before receiving a satisfactory / permanent job has passed (one of the episodes):

- a period of temporary employment, self-employment, non-contract work or unsatisfactory employment for two years and more without a period of unemployment or inactivity in the labour market;
- a period of unemployment for one year and more (or in the state of «no job search» or inactivity in the labour market).

Secondly, while the appreciating the ease of the transit one can determine the degree of the coherence of the labour market and vocational education. Unfortunately, in Ukraine there is practically no feedback between the labour market and social orders for education, i.e. the impact of the labour market (employers, employment centers) on higher education through adjustment of the number of graduates by certain types of specialties, is minimal. The interaction between the demand from the applicants' side and the supply of higher education occurs only on the basis of «narrowly corporate» interests of this system and individual universities, as well as applicants and their parents' own ideas about the prestige of professions and their relevance to the market. This exacerbates the problem of successful transit of young people, and also leads to inefficient use of public funds.

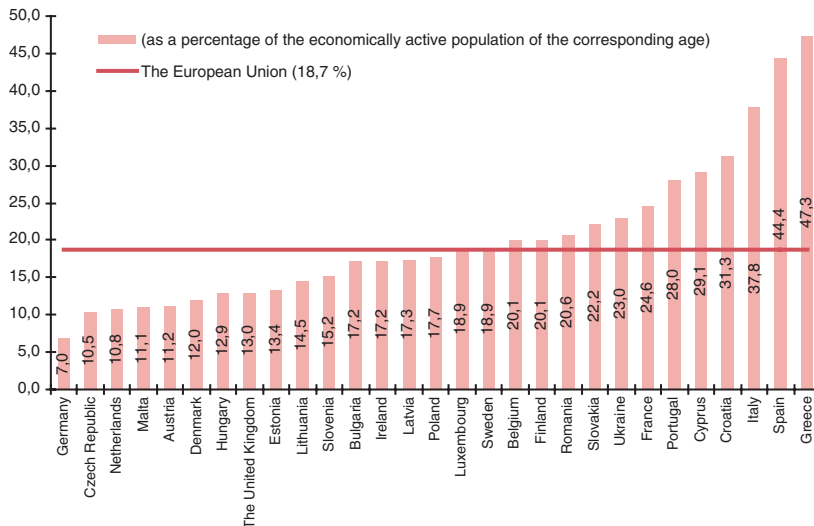
We agree with M. Bublîi's opinion, which highlights the following features of the youth sector in the field of employment in Ukraine: the significant decrease of the number of young people in all sectors of the economy, especially in science and scientific services; the constant increase of open and hidden youth unemployment; the increase of tension in the primary employment of young people; the social and professional reorientation of youth to work outside the state sector; the intensification of the labour activity by secondary activities, such as :a combination of several works simultaneously, an additional work during the studding at the educational institutions of different types, self-employment, etc.; the expansion of employment in the field of hidden employment, which is attractive for young people in terms of mobility, risk, freedom from official duties, and often requires not some special training but only the certain skills; the general increase of the supply of labour among young people, in particular, due to the narrowing of the parents' ability to help their children (Bublîi, 2010).

In 2016, according to the State Statistics Service of Ukraine, the total number of unemployed youth (15-34 years old) was 13.1%, in addition, the highest unemployment rate was observed within the age group of 15-24 years (23.0%), the unemployment rate in the age group of 25-29 years remained at the level of 11.7%, the

unemployment rate in the age group of 30-34 years was 8.9 %. The observed unemployment rate in the age group of 30-34 years characterizes the greater adaptability of this age group to conditions of the modern labour market. Let's look at the data of the countries of the European Union for the comparison. The unemployment rate within the age group of 15-24 years in 28 countries of the European Union was 18.7%. According to the rating of countries Ukraine ranked 22nd out of 29 places, Poland took the 17th place (17.7%) on the unemployment rate in age group of 15-24 years. Germany, the Czech Republic, the Netherlands, Malta, Austria, Denmark (figure 1) got the lowest unemployment rate (7-12.0%) within the age group of 15-24 years (Ekonomichna aktyvnist, 2017, pp. 49, 71, 187).

Consequently, the most vulnerable among the age groups at the labour market are the young people aged 15-24 years, since within this period of life there is a choice of profession and the search for the first job and the labour potential of the young people aged 15-24 years is not sufficiently complete and specific. The main reason for their unemployment is first of all the studding, since in Ukraine the full secondary education is compulsory and the county has the growing number of students of higher education institutions, and secondly, the majority of students were not able to find a job after the graduation. Besides, the important causes of economic inactivity of the young people aged 15-24 years is the maintenance of the household (which involves the formation of a family, the birth and upbringing of children) and the resignation, as they are more confident in the ability to find an other job, because they have already obtained a certain qualification level and still have significant prospects for professional growth. That is, they have a stronger position at the labour market.

Fig. 1. Level of unemployment of the young people aged 15-24 years in Ukraine and in the European Union, 2016.



Source: (Ekonomichna aktyvnist, 2017, pp. 167)

During 2010-2016 there was an increasing of the unemployment rate among the population of Ukraine in whole from 8.1 to 9.3% and among young people within the age group of 15-34 years from 11.6 to 13.1%. In this period of time the unemployment rate in age group of 15-24 years increased from 17.4 to 23%, in age group of 25-29 years there were also growing of the unemployment rate from 9.9 to 11.7% as well as in age group of 30-34 years from 7.9 to 8.9% (Ekonomichna aktyvnist, 2017, pp. 49; Ekonomichna aktyvnist, 2011, pp. 56).

The unemployment rate among the young people aged 25-29 years amounted to 11.4% in the first half of 2017. This rate was 17.8% among the youth aged 15-24 years and it is considered to be almost twice than this rate in all age groups.

The unemployment rate among the young people aged 15-24 years in the EU countries was 16.9% on average. Among the unemployed under the age of 35 years who were registered by the State Employment Service and had some professional experience 22% previously worked in the sphere of wholesale and retail trade and in the sphere of repairing of motor vehicles; 21% worked in the field of public administration and defense, compulsory social insurance; 13% worked in the processing industry; 10% worked in agriculture, forestry and fisheries (Molod na rynku, 2017).

Special measures, such as the providing information, counseling and career guidance services, the creating of a bank of vacancies and the finding of suitable employment, the facilitating to an employment (including the organization of a business activity, the organization of vocational training and retraining, the organization of refresher training for the unemployed, the organization and financing of public work and gaining of the status of unemployed, the payment of unemployment aid), are taken to promote employment for young people who apply to the State Employment Service. In January-August 2017 208.0 thousand of young people have found a job due to the activity of the State Employment Service, this number is 3% more than in the corresponding period of last year, in particular, every second of young people was employed promptly until the getting of the status of unemployed. Professional guidance services in January-August 2017 covered 307.1 thousand unemployed among unemployed young people and 597.3 thousand among youth studying in various educational institutions. During January-August 2017 the State Employment Service carried out the vocational training of 42.8 thousand unemployed aged under 35 years for orders of employers in order to maximally approximate the professional skills of citizens seeking a job to the needs of employers (Molod na rynku, 2017).

In the first half of 2017, according to the State Employment Service, the employment rate among the persons aged 25-29 years was 69.0% that is higher than the average rate among all age groups (56.0%). During this period of time the employment rate among the youth aged 15-24 years was only 28.5% (Molod na rynku, 2017). At the same time, a significant part of Ukrainian youth chooses the illegal sector of the economy as an area of additional employment. Every fourth person among the youth aged 15-34 years or every third person among the youth aged 15-24 years is occupied in the shadow sector of economy (Ekonomichna aktyvnist, 2017, pp. 101). Therefore, young people have a much higher unemployment rate than the other adult population.

Thus, there are reasons to conclude that the transit of Ukrainian youth from education to decent employment is rather complicated. In addition, the consistency

of the labour market and vocational education and the actual state of the youth segment of the labour market are unique criteria for ease of transit.

A number of peculiarities of the transit of Ukrainian youth from education to work was revealed during the study «Transition of Youth from Study to Stable Work», carried out by the Ukrainian Center for Social Reforms (UCSR) and the M. V. Ptukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine in 2013 and in 2015 years (Libanova, 2014; Libanova, 2016), unemployed young people in Ukraine are not in search of job for too long, in particular 63.4% are in active search for less than one year, and 43.0% – less than 6 months (table 1).

Table 1. Unemployed youth (according to the ILO methodology) by duration of job search, gender, age and place of residence

Duration	Total		Gender		Age groups			Place of residence	
	Persons	%	%						
			Female	Male	15-19	20-24	25-29	Cities	Rural area
Less than 1 week	32578	3,7	2,9	4,3	2,6	3,7	4,2	4,0	3,1
From 1 week to 1 month	89127	10,1	11,8	9,0	10,8	10,7	8,9	12,8	5,0
From 1 to 3 months	116856	13,3	11,1	14,7	14,6	15,7	9,3	14,1	11,7
From 3 to 6 months	140816	16,0	15,3	16,5	13,5	14,1	19,6	17,3	13,5
From 6 to 9 months	117500	13,3	15,1	12,1	24,8	14,7	5,6	12,1	15,6
From 9 to 12 months	61849	7,0	11,5	4,0	8,7	8,2	4,6	7,4	6,3
From 1 to 2 years	98144	11,1	10,3	11,7	7,2	11,6	12,5	10,1	13,0
More than 2 years	151764	17,2	15,6	18,3	7,31	11,3	30,0	13,3	24,4
No answer	72916	8,3	6,5	9,5	10,5	9,8	5,1	8,8	7,3
Total	881551	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: (Libanova, 2016)

However, this is not typical of all demographic groups. Thus, among the people aged 25-29 years and rural residents it is considerably higher, 30.0 and 24.4% respectively.

The unemployed answered that the main reason for the lack of work is the failure to find work after graduation (33.0%) and the voluntary resignation (16.6%), which correlates with the indices of dissatisfaction with their employment among working youth. This situation is considerably worse in the age group of 20-24 years, for which the first reason is 40.5%, and for rural youth, where the impossibility to find job after graduation reaches 43.2%. Higher requirements for professional training than the person had were called by 27.8% of the unemployed young people as the

main impediment in finding a good job. Close to it impediment is the lack of vacancies (27.1%). Salary is significantly inferior to these reasons (19.2%). This shows that unemployed young people have enough restrained demands and adequately realize their prospects and disadvantages at the labour market. The size of the minimum monthly salary at which unemployed youth would accept a job offer is the evidence of restrained demands for a future job. Thus, in 2013, 21.7% of unemployed young people would take a job offer with salary of 2000 hrn. (250 USD) per month. It was more by 43.0-39.1% of the minimum wage in the country (January-December – 1147-1218 hrn), and it was significantly less in 1.5-1.8 times than the average monthly wage (January-December – 3000-3619 hrn.) in Ukraine. In addition, 19.5% of unemployed young people would be willing to work even at a lower wage that is 1000 hrn (125 USD) per month (Libanova, 2014).

Today, young people, especially university graduates, refuse to work because of low wages. Young people without experience are offered to work for 2500-3000 hrn. (100 USD) even in Kiev, while the minimum wage in Ukraine in 2017 is 3200 hrn., and the average monthly wage in January-August 2017 was 6008-7114 hrn. (Serednia zarobitna plata, 2017). One can get the position of an operator to call center, a courier, a cashier, secretary, and an assistant of an accountant or a lawyer for such salary (Ivanytska, 2015). Consequently, the extremely low wages offered to a Ukrainian at the start of a career, the lack of prospects and support considerably reduce the opportunities of modern youth for a decent employment.

Besides, according to the survey results (Libanova, 2014) an unstable employment is a characteristic of for 14.9% of Ukrainian youth; 21.7% of Ukrainian youth are dissatisfied with their employment. The first reason for such dissatisfaction is low salaries (43.6% of young employees and self-employed receive less than average weekly wages); the second one is the discrepancy of qualifications to the duties. Lack of stable employment and dissatisfaction with it cause the desire of 26.6% of young people to change their jobs.

The researchers emphasize the discrimination of young people during their employment, as the problem worsening the chances of young people is the lack of practical experience. Most employers look for experienced employees, but at the same time young and energetic. In addition, a young specialist, having acquired the necessary experience, can decide to seek higher paid work and leave a firm that has made efforts to make him/her a specialist. Young women are in an even worse situation because employers are afraid that at any time a woman can have a baby and take a maternity leave (which is natural). Therefore, the employer spends time and money on training the worker without any benefits (Kulish, 2011, pp. 286).

We, in turn, are sharing the I. Shtunder's viewpoint, according to which the following factors that influence on the young people's employment opportunities and their position at the labor market can be distinguished:

- the stimulating factors which are those that promote the competitiveness of youth in the labor market. They are : the benefits of young age, a high physical activity and an endurance, the ability to adapt quickly to changes, a flexible thinking, an ability to innovate;
- the dissimulating factors which are those that complicate the young people's ability to compete at the labor market on an equal footing, increasing the social vulnerability of young people. They are: the inadequate level of work experience, the inability to apply the acquired knowledge in economic practice,

the lack of professional competence, the staying in a state of self-determination, formation (Shtunder, 2009).

3. CONCLUSIONS

Nowadays, young people are the most flexible and mobile part of the population. Therefore, it is important for Ukraine to take the measures to improve the youth employment, the continuous improvement of the young people's personal qualities, and to increase their competitiveness at the labor market and as a result of it. The main measures that, in our opinion, will promote the success of the transit of young people from education to work are:

- the improvement of the information service for the youth sector of the labor market by the periodically informing pupils and students about the need for enterprises in the workforce, the need to continue a training and an obtaining of the profession, which is competitive at the labor market, by the conduction of the specialized (sectoral) and regional (inter-sectoral) job vacancies trades, by the providing of the development of vocational guidance services for youth (informational, diagnostic, consultative, etc.) to help young people to become aware of the choice of the future profession, to have certain guarantees of employment upon graduation, to be informed about the course of events at the labor market according to the chosen profession;
- the reconciliation of the labor market and the market of educational services (among which there are significant disproportions in recent years) due to the substantiation and agreement of the size of the state order for the training of specific specialists at the state level and educational institutions;
- the professional training, the retraining and the advanced training of young workers, in particular through the acquisition of special skills, additional specialties and the acquisition of the second higher education of I-II and III-IV degrees, in order to create the favorable conditions for the prevention of forced chronic unemployment, for the solving of personnel tasks, which are related to the rationalization of an employment;
- the creation of an integrated database on the labor market containing the information on the need of enterprises for staff according to occupations and qualifications (the structure of professions, the level of qualification) and the data on the number of the available and required jobs by categories of staff;
- the increasing of the role, efficiency and availability of services for certain elements of the labor market infrastructure, namely, the State Employment Service and private employment agencies;
- the involvement of young people in entrepreneurship and the promotion of self-employment through granting of loans on preferential terms, the mastering by youth of various business spheres, the creation of additional and new jobs through the restructuring of the economy, development of private business, especially small and medium enterprises;
- the motivation of the entrepreneurial sector (through preferential taxation) to the acceptance of young professionals without experience at the first workplace. The great importance should be given to the internally training of young people, the training directly at the workplace, the improving of the skills of young people in accordance with the requirements of the market situation and the enterprise;

- the development of young specialists directly at the enterprise in accordance with the requirements of a particular employer (the company acts not only as a productive structure, but also as an educational structure). This development includes: the adaptation of skills to the current situation in the industry, the obtaining of instructions and practical knowledge, the forming of young specialist's confidence in their actions, practical trainings, the mentoring for young specialists, the appropriate material and non-material motivation of employee's effective work, the creation of the prospects for career development of youth;
- the creation of the conditions for the attraction of long-term investments, including foreign ones, for the training, the retraining and the additional training of young workers.

The system of state regulation of youth employment at the macro, meso and micro levels includes:

- the regulation of youth employment on the basis of the analysis of the labor market through government decisions, the State Employment Program and the General Agreement on Tariffs at the macro level, which means the level of national development. It involves: the planning and the forecasting in the field of education, the development of the programs of cooperation between higher educational establishments and enterprises, the industrial practice, the attraction of personnel of higher educational institutions to the development of the training programs in training centers at the workplace, the invitation of the qualified employees of enterprises for teaching in higher educational institutions, the organization of the joint conferences with the participation of the representatives of the teaching staff of higher educational institutions and industrial companies, the investing of the capital of industrial companies into the development of higher educational establishments, the questioning of industrial companies in different regions concerning the requirements for the specialists with higher education and the graduates' of higher educational institutions, who were employed at these enterprises, efficiency as a specialists, the acquaintance of industrial companies with the specifics of training of specialists. That is, the cooperation in favor of the youth segment of the labor market should take place using the formula «school-university-enterprise»;
- the regulation of youth employment through the individual government decisions on specific issues, as well as through the sectoral orders, regional decisions and relevant tariff agreements at the meso level, which means the ratio of demand and supply of labor in the context of individual regions and industries;
- the regulation of youth employment by the measures of personnel management and the collective agreement at the micro level, which expresses the internally the demand of companies and the supply of a labor in the context of professions and specialties. This means the readiness and the ability of young people to receive the high-quality education, the systematic upgrading of their qualifications and retraining, their creative activity, their entrepreneurship and the activity in finding a new job. This also means the creating by the employers the appropriate motivation of employees, both material and immaterial. In addition, an important role is assigned to the company in terms of providing the first job to a young specialist, his or her adaptation to the peculiarities of work and his or her development in accordance with the requirements of the employer and production.

The implementation of these measures of state regulation of youth employment will facilitate the easing of the transit of young people from study to work as a result of the effective use of the labor potential of youth at the labor market, the overcoming of the imbalance of demand and supply of a labor at the labor market, the improving of the process of training young specialists for professional activities, the improving of young people's competitiveness.

REFERENCE

1. Bublil, M.P. (2010). Sotsialnyi zakhyst molodi yak odniiei z katehorii ekonomichno aktyvnoho naseleння [Social protection of youth as one of the categories of the economically active population]. *Derzhavne budivnytstvo*, 2 (11). Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2010_2_11 [in Ukrainian].
2. Ekonomichna aktyvnist naseleння Ukrainy 2010. (2011). Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
3. Ekonomichna aktyvnist naseleння Ukrainy 2016. (2017). Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
4. Elder, Sara (2009). ILO school-to-work transition survey: A methodological guide. Basic concepts, roles and implementation process. Module 1. International Labour Office. Geneva: ILO. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140857.pdf [in English].
5. Ivanytska, S. B., Morokhovets I.O. (2015). Problema bezrobittia molodi Ukrainy [The problem of unemployment of young people of Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, 9. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325> [in Ukrainian].
6. Kulish, I. (2011). Problemy dyskryminatsii molodi za vikovoio oznakoio u sferi zainiatosti [Problems of discrimination against youth in the sphere of employment based on age]. *Efektivnist derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. prats. Vyp. 27.* (pp. 281–289). Lviv: LRIDU NADU. [in Ukrainian].
7. Libanova, Ella, & Cymbal, Aleksandr, & Lisogor, Larysa, & Iarosh, Oleg (2016). Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy: rezultaty mizhnarodnoho doslidzhenia «School-to-work transition surveys» v Ukraini u 2013 ta 2015 rokakh [Labour market transitions of young women and men in Ukraine: results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys. International Labour Office]. *Mizhnarodne biuro pratsi. Zheneva: MOP.* Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_519747.pdf [in Ukrainian].
8. Libanova, Ella, & Cymbal, Aleksandr, & Lisogor, Larysa, & Marchenko, Iryna, & Iarosh, Oleg (2014). Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy [Labour market transitions of young women and men in Ukraine]. *Mizhnarodne biuro pratsi, Prohrama molodizhnoi zainiatosti, Departament polityky zainiatosti. Zheneva: MOP.* Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_302648.pdf [in Ukrainian].
9. Molod na rynku pratsi. (2017). *Bushfire resources:*
10. State Employment Service of Ukraine. Retrieved from http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054 [in Ukrainian].
11. Serednia zarobitna plata za rehionamy za misiats u 2017 rotsi. (2017). *Bushfire resources: State Statistics Service of Ukraine.* Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/reg_zp_m/reg_zpm17_u.htm [in Ukrainian].
12. Shtunder, I.O. (2009). Zainiatist molodi v umovakh sotsialno-ekonomichnykh peretvoren [Employment of young people in the context of socio-economic transformations]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova., Serii 18: Ekonomika i pravo, Vyp. 7, 54–61.* Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_018_2009_7_10 [in Ukrainian].



Mariia Krymova

PhD in Economics, Senior Researcher of Department
for social issues of the labour market, Ptoukha Institute for Demography
and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine

Oleksii Laushkin

PhD in Economics, Associate professor of Department
of Human Resources Management and Labour Economics,
Vasyl' Stus Donetsk National University

Nataliia Yakymova

PhD in Economics, Associate professor of Department
of Human Resources Management and Labour Economics,
Vasyl' Stus Donetsk National University

Methodology for Identifying Innovative Types and Forms of Employment of the Population of Ukraine

Absract

In the article the methodology for identifying innovative types and forms of employment of the population of Ukraine is developed, which consists of eight stages: conducting a research of employment in order to identify its innovative types and forms, identifying factors of influence on employment development; grouping factors that have the most significant impact on the development of innovative employment; allocating factors that determine the nature of employment and the characteristic features inherent in innovative employment; identifying and systematizing of criteria for assigning to innovative employment; developing of methodological bases for creation of a complex system of indicators of innovative employment; analyzing the current situation in the labor market and forecasting its development in the short and long term for the timely identification of innovative types and forms of employment; providing prerequisites for the development of innovative employment; monitoring changes in forms and types of employment with a view to timely identification and support from the state and business.

Keywords: transformation of employment, innovation employment, innovative types and forms, the algorithm determining factors and characteristics, system of indicators, forecasting, monitoring.

FORMULATION OF THE PROBLEM

Under today's conditions of development of the national economy, tendencies of a gradual decline in the level of employment in the manufacturing sector and, conversely, a significant increase in the level of employment in the service sector are becoming more and more visible. The above changes lead to changes in the structure and nature of employment, which greatly affect the state of the labor market of Ukraine and form new trends in its transformation. The structural changes taking place in the modern economy have certain regularities, namely: an increase in the share of high-tech manufacturing, telecommunications, financial and business services; emergence of new technological processes, usage of new technology, new types of raw materials and the production of new types of products; decrease in the share of the manufacturing sector and the growth of the service sector, deconcentration of industrial production, and shift in its sectoral structure. They form the strategic sectors of the national economy at the present stage of development, and are also the main causes of changes in the structure of employment in the labor market.

ANALYSIS OF RECENT RESEARCH AND PUBLICATIONS

Problems of employment are the subject of research by many scholars. Characteristics of the nature and role of employment in the economy can be found in the writings of A. Smith, D. Ricardo, T. Malthus, J.-B. Say, J. St. Mill, K. Marx, A. Marshall. Problems of the functioning of the labor market, employment and unemployment are investigated in works by L. Walras, J. M. Keynes, A. Phillips, M. Friedman, T. Veblen, J. Galbraith. Significant contribution to the domestic economic research of employment was made by S. Bandur, D. Bohinya, L. Beztelelesna, V. Vasilchenko, S. Vovkanych, O. Grishnova, M. Dolyshny, T. Zayats, S. Zlupko, L. Ilyich, A. Kolot, Y. Krasnov, E. Libanova, L. Lisogor, G. Mostovy, V. Onikienko, V. Onishchenko, I. Petrova, V. Petyukh, N. Titova, U. Sadova, L. Semiv, O. Homra, M. Shalenko, V. Shamota, L. Shaulskaaya, L. Shevchenko and others. At the same time, the problem of identifying innovative types and forms of employment is pending and requires the development of effective tools and regulatory methods that should become the basis for providing a professional qualification balance in the labor market.

AIM OF THE RESEARCH

...is to develop methodology for identifying innovative types and forms of employment in Ukraine.

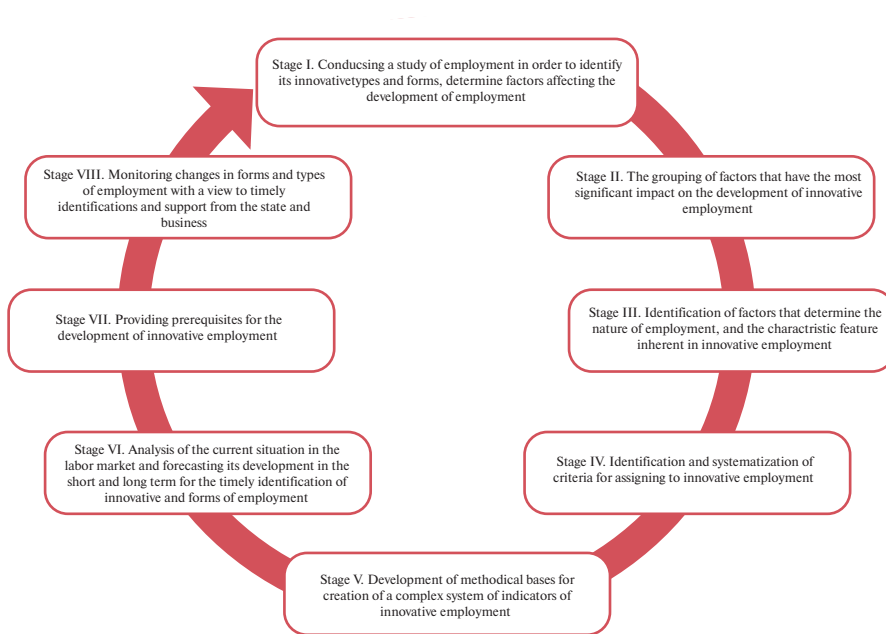
PRESENTATION OF THE MAIN RESEARCH MATERIAL

Under modern conditions, the process of transformation of the employment institute, which is characterized by the emergence of its new forms and types, intensifies in Ukraine. Thus, public policy should be aimed at promoting and facilitating

the transition to innovative forms employment. That is why the separation of new features of the sphere of employment and the definition of the prospects for its regulation is pressing and requires more detailed research.

On the basis of theoretical studies, it is advised to propose the following algorithm for identifying innovative types and forms of employment of the population of Ukraine (Fig. 1).

Fig. 1. Algorithm of determination of innovative types and forms of employment of the Ukraine population



Stage I. Conducting a study of employment in order to identify its innovative types and forms, determine factors affecting the development of employment.

The structural changes taking place in the modern economy have certain regularities, namely: the increase in the share of high-tech manufacturing, telecommunications, financial and business services; emergence of new technological processes, usage of new technologies, new types of raw materials and the production of new types of goods; decrease in the share of the manufacturing sector and the growth of the service sector, deconcentration of industrial production, and shift in its sectoral structure. They form the strategic sectors of national economies at the present stage of development, and are also the main causes of global changes in the structure of employment in the labor market.

Changes in the structure and forms of employment affect the value system of a modern employee and deepen differentiation in the labor market. Informatization

and intellectualization of the economy requires highly educated, highly skilled workers with a high communicative potential, able to produce new knowledge, ideas, methods and capable of learning, endowed with critical thinking, ready to change, free from stereotypes, endowed with such features of character as: purposefulness, perseverance, responsibility, discipline, innovation, adaptability, self-control, resistance to neuro-psychological overloads, high level of efficiency.

Stage II. The grouping of factors that have the most significant impact on the development of innovative employment.

An important methodological task is to determine the factors influencing the process of development of innovative employment and their classification as stimulators and disintegrators, taking into account that the forms and proportions of employment are dynamic, they change under the influence of many macro-, meso- and microeconomic parameters. Based on the research of scientific works it is expedient to distinguish the following groups of factors that have the most significant impact on the development of innovative employment: socio-economic, political-legal, industrial, cultural and institutional.

Socio-economic factors are economic reforms, leading to changes in socio-economic condition of the state, the presence of the shadow economy, economic activity, providing the supply of labor resources in the labor market. The group of socio-economic factors includes: general socio-economic conditions, quality of life, working conditions, material conditions and level of social protection, etc.

Political and legal factors influencing the innovative employment, regulate the legal aspects of employment and labor resource utilization, encourage entrepreneurs to create innovative jobs. These factors influence internal and foreign political stability, the main priorities of state development. The group of political and legal factors should include public administration, social, labor rights and guarantees that characterize the level of observance of rights and safeguards established by law.

Cultural factors are based on the general level of culture and mental characteristics of the population and appear as the labor potential of the population, the culture of work and employment behavior. Readiness for innovation, initiative, creative work, and desire to raise the vocational and educational level should characterize the labor mentality and be characteristic of modern Ukrainian workers. But under today's conditions of economic development, the level of innovation and creative activity of the Ukrainian population remains unsatisfactory.

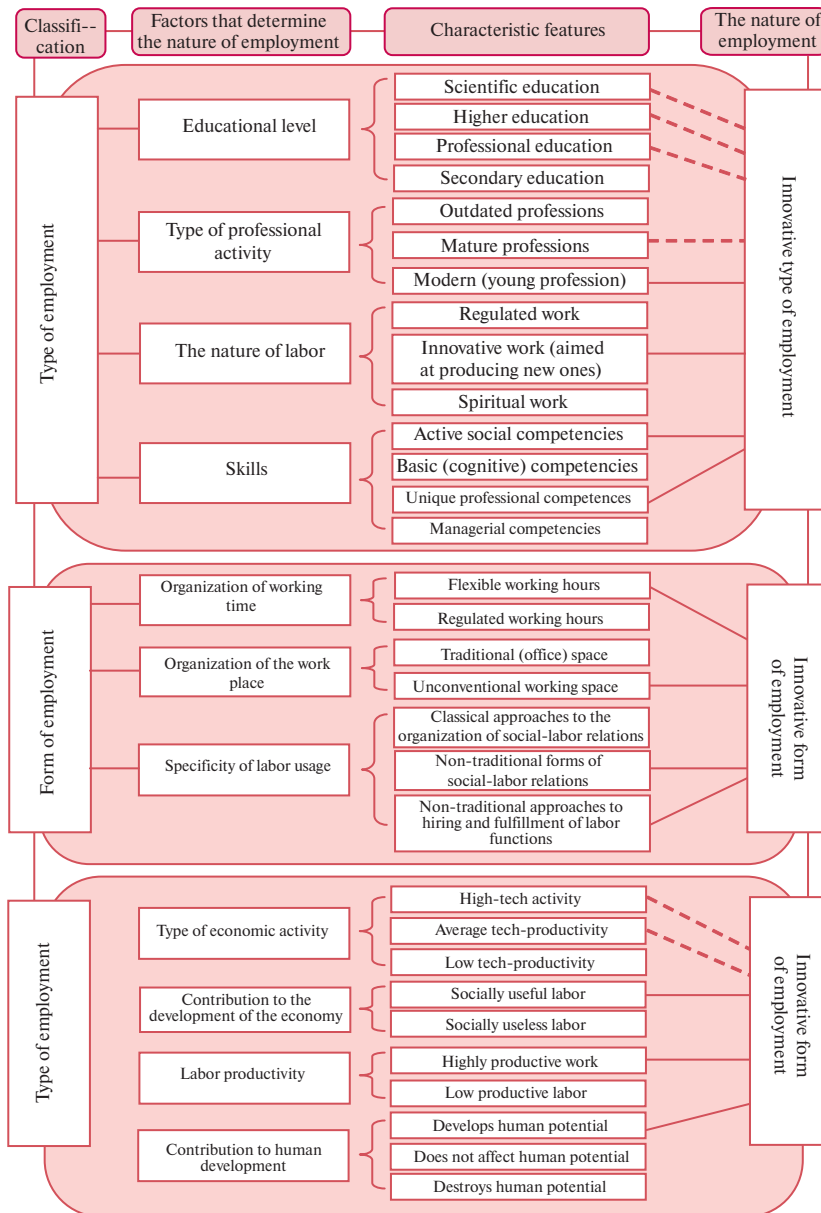
Production factors affect employment through innovative industrial economic structure, its change and development and through innovative processes in enterprises. *Institutional factors* affect employment through the regulation of social institutions and legal system to ensure employment issues.

Based on the research, it is expedient to allocate legal, organizational and economic methods among the methods of regulation of innovative employment of the population. *Administrative methods* regulate the legal means that make an impact on social and labor processes in employment. *Organizational methods* of regulating employment contribute to the implementation of measures for the organization, effective management and control activities of the state towards the development of innovative employment. *Economic methods* of regulation

of innovative methods of employment are a set of economic measures through which a government directly and indirectly influences social and labor processes in the workplace, contributing to significant economic results.

Stage III. Identification of factors that determine the nature of employment, and the characteristic features inherent in innovative employment (Fig. 2).

Fig. 2. Factors and characteristics that determine the type of employment



In the context of existing types, forms and types of employment, it is advisable to distinguish the following factors that determine the nature of employment, as well as the characteristic features for each factor that will determine the innovation of employment:

- for types of employment: education (science, higher, vocational or secondary education), the type of professional activity (older, mature or modern (young) profession), the nature of work (regulated, spiritual or innovative work), skills (active social, basic cognitive, unique professional or managerial competencies);
- for forms of employment: the organization of working time (flexible working hours or regulated), organization of the workplace (traditional or non-traditional office workspace), specific labor utilization (classic or innovative approaches to social and labor relations);
- for types of employment, economic activity (high, middle, low-tech activities), contribution to the economy (socially useful or socially useless work), productivity (high-performance or low-labor), contribution to human development (developing or destroying the human potential).

In the presence of a certain set of characteristics, it can be determined whether employment is innovative or not. For example, the type of employment in which an employee needs a high level of education, active social and unique professional competencies, in which innovative work and modern young people are present, should be considered innovative.

Stage IV. Identification and systematization of criteria for assigning to innovative employment.

At the present stage of development, the main criteria for assigning to innovative employment should be considered as follows:

- *functional and informative*: creative nature of work; high level of intellectualization of labor, usage of the latest innovative technologies; high level of communicative (communicative potential); production of new knowledge, ideas and methods; ability to learn, self-improvement; critical thinking; readiness for change; possibility of solving problems in non-standard ways, non-standard, non-template thinking, rejection of stereotypes; adaptability (ability to adapt and adapt to modern production requirements), purposefulness, openness, mobility; competencies (adapted for innovation); degree of comfort of working conditions, possibilities of professional self-realization;
- *organizational and economic*: increasing the share of high-tech industries, telecommunications, financial and business services; reducing the share of the manufacturing sector and the growth of the service sector; creating economic opportunities for the population through the development and implementation of economic policies aimed at developing new innovations and preserving existing jobs; dissemination of information technologies; formation of modern skills and competences in modern educational institutions of all levels of accreditation and forms of ownership, stimulation of their creativity, activity and initiative; increasing the motivation of employees to innovate labor; cr-

eating effective incentives for innovation, development of competition in the workplace; growing the needs of the economy in innovation work; growing demand for highly skilled workers in the priority sectors of the economy;

- *technical and technological*: the emergence of new technological processes, usage of new technology, new raw materials and new products; creation of a proper material and technical base; creation of favorable conditions for the development of creative potential of all subjects of employment relations – employers, hired workers, inter-mediaries in the labor market; increase of state and corporate financing of innovations; increase of state investments in science and education, support of enterprises financing training and vocational retraining of employees; balanced usage of tools and tools for adjusting the employment system.

Stage V. Development of methodical bases for creation of a complex system of indicators of innovative employment.

When conducting research on innovative types and forms of employment of the population of Ukraine, it is necessary not only to perform its qualitative analysis, but also to establishing relevant criteria and indicators. In modern literature, the problems of evaluating new processes in the field of employment in the transition to an innovative and creative economy are not disclosed. Statistics record only the change in the individual proportions of the distribution of labor resources (in particular, sectoral, educational, vocational and qualification). The analysis of most radical shifts is mainly qualitative.

An analysis of forms and types of innovative employment requires the development of scientific tools that allow for a quantitative and qualitative assessment of the current state and degree of its development. It involves the development of methodological, methodical and analytical foundations for the creation of a comprehensive system of indicators of innovative employment and its effectiveness from a socio-economic point of view. In developing such a system, it is advisable to follow requirements: ensuring the flexibility, transparency and availability of indicators and indicators in relation to different measurement conditions; analysing a sufficient number of factors that determine the formation of innovative employment; developing common approaches that will provide a unified methodological basis and comparability of indicators for interstate analysis of the processes of development of innovative employment.

It should be borne in mind that it is impossible to evaluate innovative employment with any single absolute or relative indicator. A set of variables to measure the employment of an innovative type should ensure that representative results are obtained. It is interesting to distinguish the following groups of indicators [1, p. 37]:

1. Proposals for the distribution of labor resources according to participation in socially useful work, which characterizes the level of labor innovativeness and identifies the directions of ensuring full employment. It was established that the increase of the level of innovation of labor contributes to increase of incomes of the worker, payment and working conditions, quality of life, increase of free time.
2. Structure of employment by types of economic activity, characterizing innovative employment. Under the current conditions of the national economy branch

structure of employment is characterized by low productivity and needs to increase employment in the service sector and science [2, p. 151].

3. Professional qualification structure of employees, exhibiting a degree of balance and combination of abilities of individuals and society's needs for skilled workers. Detection of the vocational qualification frame structure enhances the efficiency of intellectual capacity usage and ultimately the economic and social development of society. Existing professional and qualification employment structure in Ukraine is inefficient, characterized by a considerable share of low-skilled personnel, workers engaged in manual labor and emigration of highly qualified personnel.

4. Employment rate that characterizes the dynamics of the working age population in terms of demographic, social and economic changes in society. Ways of increasing employment is the motivation of people to productive, innovative and creative work, business, state supported job creation.

An important indicator determining the types and innovative forms of employment is the employment of economically active population. The structure of social production there is characterized by a significant reduction of the proportion of material production (industry, agriculture, construction) and increase in the share of the service sector (trade, financial activities). The larger is the share of profitable and progressive economic activities, the higher the productive employment [3].

Exploring priorities in the field of innovation employment it is advisable to distinguish areas and indicators of determining the level of realization of economic interests in the field of employment (government, employers, workers). The indicators determining the level of realization of economic interests are the growth rate of gross domestic product, gross domestic product at constant prices, employment, unemployment, the ratio of real wages and living wage for the employee, amount of social benefits, loss of working time, etc. The indicators determining the level of realization of the economic interests of employers are output per worker, working hours as a percentage of the fund of working time, turnover, number of employees in hazardous and dangerous working conditions and so on. The indicators determining the level of realization of the economic interests of workers are the dynamics of the average wage, ratio of the average wage and subsistence minimum level of salary arrears and so on.

Under modern conditions for workers is a more important to receive high income from labor, work in satisfactory conditions, have a professional growth but what is also important is the freedom of choice of occupation and place of work. For companies it is important to obtain high revenues through intensification of labor. For the state the primary purpose is to promote sustainable economic growth, improve living standards of employees by ensuring high productivity of employment, improving the competitiveness of the national economy, job retention and creation of new workplaces [3].

In developing the methodology for innovative types and forms of employment following groups of factors and conditions that are characteristic of innovative employment were determined:

1. Forming an effective state policy aimed at development of innovative employment (fostering appropriate level of institutional support to facilitate the develop-

ment of innovative employment; providing support for innovation-active enterprises, fostering self-employment, promoting innovative employment through tax incentives and direct costs, increased spending on science, education).

2. Encouraging people to innovative work (improving the quality of human capital, ensuring adequate public support of innovative progressive labor practices, focusing on the development of innovative forms and types of employment, formation of innovative work culture, focusing on labor mobility and flexible use of intellectual potential in the workplace).

3. Improvement of the system of education (providing a sufficient amount of qualified specialists, formation of an innovative type of employee, development of new forms and types of education, formation of innovative skills, creativity, ability to work in a team, innovative susceptibility).

4. Financial and organizational support for innovative employment in enterprises (spreading innovation-active enterprises that introduce staff development programs, creating a favorable climate for innovation enterprises).

5. Improvement and development of science, financial and organizational support of scientific activities (development and implementation of measures to improve quality of research activities, ensuring the process of perception and adaptation knowledge, creating new knowledge and technologies).

It is advisable to distinguish two approaches to building innovation indicators determining the types and forms of employment:

- building a system of indicators, each of which reflects certain aspects of innovative employment (technical, informational, economic, educational, professional, institutional and social indicators);
- building integrated (complex) indicator by which you can judge the degree of innovation of employment at a given level. Forming an integral indicator can also be based on several sets of indicators [4].

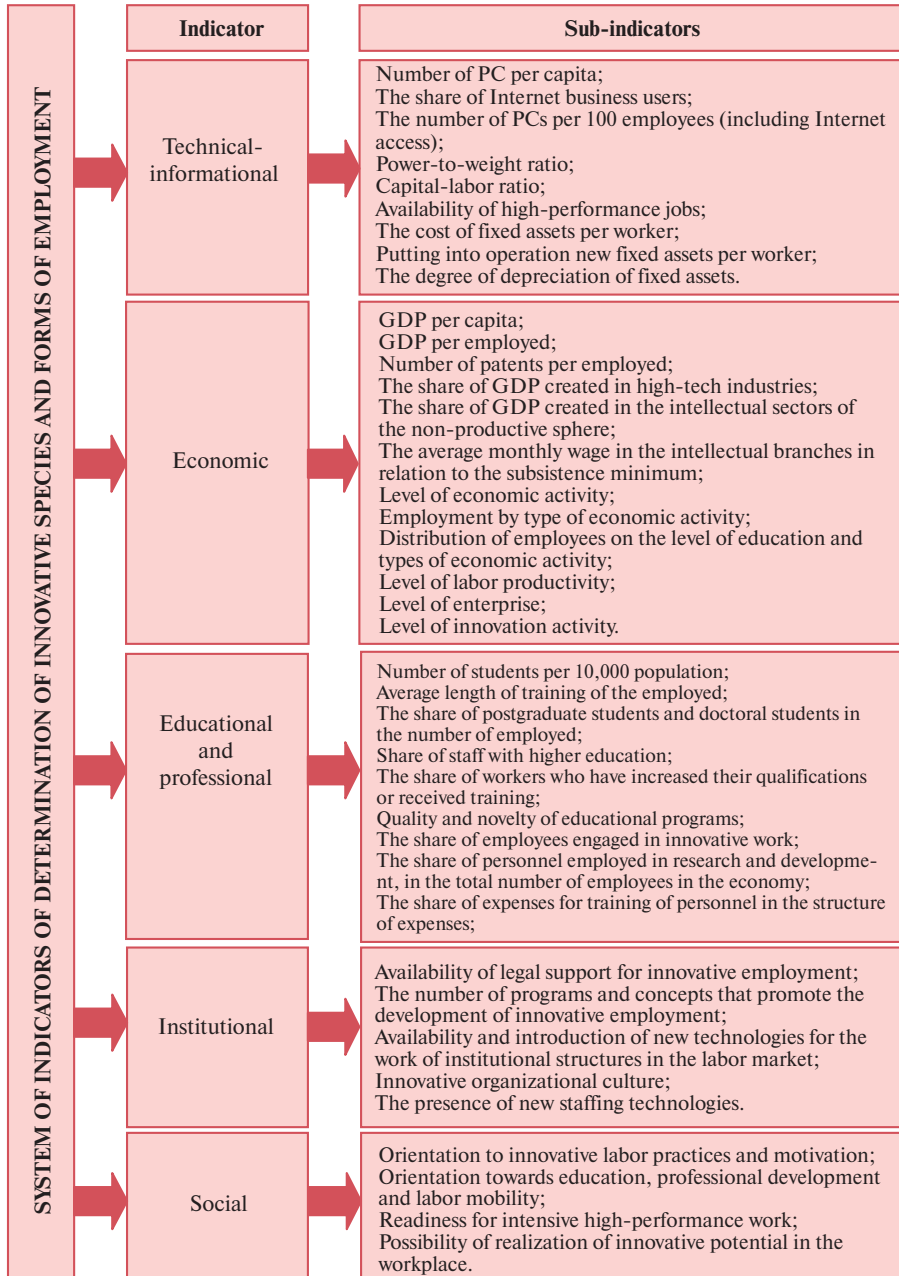
Identification of innovative types and forms of employment in modern conditions is possible by studying the system of indicators of employment. Fig. 3 shows a system of indicators determining the innovation types and forms of employment, which can be analyzed on the basis of official statistics. The scheme consists of the following units: indicators to determine types and innovative forms of employment, as well as indicators that reveal the content of the specified factors.

The proposed definition of indicators of innovative types and forms of employment Ukraine can be divided into the following units:

- *technical-informational* (the number of PCs per capita, share of the business Internet users, number of PCs per 100 employees (including Internet access), capital-labor proportion, availability of high-performance jobs, value of fixed assets per worker, introduction of new fixed assets per employee, degree of depreciation of fixed assets), economic (GDP per capita, GDP per person employed, number of patents per employed, proportion of GDP generated in hi-tech branches, share of GDP generated in intellectually-intensive areas of non-production sphere, average

monthly wage in intellectual fields in relation to the subsistence level, level of economic activity, employment by economic activity, the distribution of employees by level of education and economic activities, level of productivity labor, level of entrepreneurship, innovation activity);

Fig. 3. The system of indicators determining the innovation types and forms of employment



- *educational and professional* (the number of university students per 10,000 population, average duration of training of employees, proportion of graduate and doctoral students in employment, proportion of staff with higher education, proportion of workers advanced training or trained, quality and innovation of educational programs, proportion of workers that are engaged in innovative work, proportion of staff employed in research and development by total employment in the economy, share of spending on training in the cost structure, share of employment in hi-tech industries, share of employment in professional and social services);
- *institutional* (a legislative framework to support innovation employment, the number of programs and concepts that contribute to the development of innovative employment and the availability of new technologies institutional structures in the labor market, innovative organizational culture, recruitment for new technologies);
- *social* (focus on innovative labor practices and motivation, focus on education, training and labor mobility, commitment to highly intensive work, ability to implement innovative potential in the workplace).

Within the definition of innovative types and forms of employment Ukraine should be considered not only quantitative parameters of employment of innovation, but also its quality characteristics. To identify innovative employment quality parameters a method of peer review can be used (poll workers, employers, government officials) that will further formalize and make the process convenient for data collection and analysis.

Stage VI. Analysis of the current situation in the labor market and forecasting its development in the short and long term for the timely identification of innovative types and forms of employment.

In last decade there are constant changes in the structure of employment by economic activity, the most significant of which is the exceed the share of employment in the service sector over the share of employment in the agricultural sector due to the movement of the source values and wealth from the sphere of material production to the production of intangible knowledge. Therefore, for early detection of innovative types and forms of employment the analysis of the labor market and forecasting of its development in the short and long term is necessary.

Stage VII. Providing conditions for the development of innovative employment.

Prerequisites for promoting the development of innovative employment should be:

- improving the legal framework that regulates and promotes relationships between entities and the state;
- providing high quality labor resources formation, improving their professional skills, experience, ensuring a high level of innovation, mobility and adaptability of workers;
- improving scientific and technological level and innovativeness of the economy;

- developing innovative, flexible forms of employment, which is a reserve increased employment;
- increasing labor market flexibility and production expansion of the service sector;
- increasing the share of high-tech industries, growth of the service sector;
- creating economic opportunities for the population through the development and implementation of economic policies aimed at developing new innovative and preservation of existing jobs;
- stimulating creativity, activity and initiative of workers to ensure formation of the necessary skills and competencies;
- the spread of new technology, new raw materials and new products;
- increasing public funding in science and education.

Stage VIII. Monitoring changes in forms and types of employment with a view to timely identification and support from the state and business

Innovative employment contributes to the high level of economic development, improving the competitiveness of the national economy, providing quality of life of the population receiving work income greater than the minimum required for the reproduction of resources of labor, improving working conditions, providing professional growth, improving enterprise competitiveness, job retention and creation new workplaces.

Innovative employment determines needs of the economy for skilled workers and the needs of the workforce in jobs with appropriate working conditions, providing a balance of supply and demand in the labor market. The state should build appropriate employment policies, given the principle of consistency of economic development, which includes the coordination of social and economic policy with employment policy at all levels.

Monitoring of employers requirements for candidates for vacant positions and related improving of the content of the education system. Optimal in this situation could be the creation of the “bank of competences” with employers and professionals in the field of education; key task of the “bank” is collection and update by interviewing managers of different industries, information on the competencies, knowledge and skills needed for workers of different professions. The existence of the mentioned “bank” will create and adjust the curriculum according to the current needs of employers and maximize the quality and efficiency of the education system.

Monitoring and forecasting of the staffing provision for the economy presupposes:

1. Ensuring complete and accurate records of employees in enterprises with professional groups according to the classifier of professions. It requires:

- providing organizational and methodological assistance to enterprises in the organization of accounting personnel according to the classifier professions;

- implementing business system of statistical frames based on the current classifier professions;
 - ensuring regular publication of statistics on the vocational qualification structure of the labor force in statistics books and media;
 - preparing annual policy papers on the dynamics, trends and employment issues in the context of professional-qualification structure.
2. Creating a system of monitoring economy needs in staffing, requiring:
- developing methods of monitoring the overall economy and additional needs for personnel in the context of international economic activity and professional qualification structure;
 - ongoing monitoring of professional qualification structure of employees, and more general needs of the workforce in accordance with the modern classification of professions highlighting the main occupations by industry and ensuring the availability of information for schools and the public;
 - introduction of a mechanism of regular forecasting of general and specific needs of the economy in terms of foreign trade activities according to the professional-qualification structure.

Thus, the current components of the state policy related to the development of innovative employment should be: stimulating entrepreneurship; providing financial support to enterprises that carry out a policy of creating new innovative jobs; supporting domestic and foreign investment aimed at providing innovative labor; providing regulatory support to SMEs; promoting self-employment [5, p. 79].

CONCLUSIONS

The current state of the employment system is characterized by reduced levels of employment and economic activity, sustainable productivity growth in the absence of significant fluctuations, decline in employment in the agricultural sector of the global economy and increased employment in the service sector. Under these conditions, the actual spread is innovative types and forms of employment, facilitate formation of a new level of economic development, providing additional competitive advantages for employers and improving the quality of work life for employees. Realization of the proposed methodology for development of innovative types and forms of employment in Ukraine will improve the legal framework for the regulation of labor relations for new forms of employment and form an effective forecasting system of national demand in labor in response to changes in the structure of employment.

REFERENCES

1. Korchun, M. (2008) Shlyakhy pidvyshchennya ekonomichnoyi aktyvnosti ta zaynyatosti molodi na rynku pratsi, Ukrayina: aspekty pratsi, vol. 1, pp. 35-39.
2. Dolishniy, M. I., Sadova, U. Ya. and Semiv, L. K. (2000) Rehional'ni rynky pratsi: analiz ta prohnoz [Regional Labor Markets: Analysis and Forecast], In-t rehion. doslidzh., L'viv, Ukraine.
3. Yakymova, N. S. (2014) Zabezpechennya produktyvnoyi zaynyatosti cherez rehulyuvannya profesiyno-osvitnikh trayektoriy molodi: dysertatsiya na zdobuttya naukovooho stup. kand. ekon. nauk (08.00.07), Donets'kyy natsional'nyy univertsytet, Donets'k, Ukraine.
4. Sankova, L.V. (2008) Zanyatost' ynnovatsyonnoho typu: teoriya, metodolohyya yssledovannya, upravlenye: avtoreferat dysertatsyy na soyskanye uchenoy stepeny doktora ekonomycheskykh nauk (08.00.05), Saratovskyy hosudarstvennyy tekhnicheskyy unyversytet, Moskva, Russian Federation.
5. Tarshyna, O. S. (2006) Derzhavna polityka zaynyatosti naseleennya, Ekonomika ta derzhava, vol. 1, pp. 77-80.



Larysa Lisogor

Head of the Department of Social Problems of Labour Market of the Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine. She had defended Doctoral Thesis in Demography, Labour Economics, Social policy and Economics at the Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine.

Vladyslav Chuvardynskyi

a post-graduate student of Faculty of Economics
of Taras Shevchenko National University of Kyiv

The Main Factors of the Formation and Development of Innovative Types of Employment Under Conditions of Transformational Changes in Ukraine

Abstract

Strengthening of the role of innovative factors in the provision of competitiveness growth of countries under globalization conditions significantly affected on the development of employment sphere. The main consequences of specific impact of innovations could be observed in the nearest future, concerning with widening of modern patterns of employment, widespread of outsourcing practice, on one hand, and weakening of social security of hired employees, from other hand.

The proposed paper deals with study of factors of development of innovative types of employment in the conditions of transformational changes caused by globalization process' influence. Also the main ways of the realization of the resource potential for innovation development of employment sphere were proposed based on the analysis of the impact of the innovative behavior and readiness of country for the perception of innovations.

Key words: innovative types of employment, employment sphere, competitiveness, labour market.

INTRODUCTION

Under the conditions of globalization, the implementation of the basic factors for ensuring the competitiveness of the countries envisages, first of all, macroeconomic stabilization, promotion of infrastructure development, provision of institutional foundations of sustainable economic development, improvement of the quality of life of the population. At the same time, strengthening the

innovative dimensions of increasing the competitiveness of the country depends on the development of innovative types of employment, transformational changes in the quality of workplaces and the content of social and labor relations. This implies the urgency of the study of factors of development of innovative types of employment in the conditions of transformational changes, strengthening of innovative dimension of employment development.

ANALYSIS OF RECENT RESEARCH AND PUBLICATIONS

The problems of the impact of intellectualization of labor on the development of innovative types of employment were studied by such foreign scientists as P. Draker, R. Floryda, A. Toffler. Also, a significant contribution to the study of innovative factors in the development of employment has made domestic scientists V. Geitz, L. Emelyanenko, L. Illych, A. Kolot, E. Libanova, V. Onikienko, I. Petrova, M. Semikina, V. Semynozhenko.

R. Florida (2003) notes that informatization, intellectualization and creativity of labor contributed to the emergence of a new class in the social-labor system, so-called “creative class” [2]. V. Heyets and V. Semynozhenko (2006) noted that the competitive advantages of a person are obtained at the expense of knowledge that requires their accumulation to enhance their own competitiveness. However, the demand for competitive labor is determined by the level of intellectualization of the types of activities inherent in the economy of each country [2, p. 17].

The need to take into account the impact of intellectualization of labor; the provision of the sectorial restructuring of employment, raising the educational and qualification level of the workforce; updating of the list of professions, the strengthening of the labor market flexibility on the development of the field of employment emphasizes E. Libanova (2008), defining it as an important prerequisite for transformational change [5, 56].

First of all, while investigating the problems of introducing innovations; domestic scientists focus on the gradual transformation of the nature of labor under the influence of automation and informatization processes. In particular, I. Petrova (2010) notes that the development of the content of labor determines the transformation of social and labor relations, the emergence of new features of the nature of work – first of all, the strengthening of the creative component, greater freedom of the employee in fulfilling their work tasks [8, 15]. At the same time, L. Illyich (2015), analyzing the essence of innovative employment, notes the need to differentiate between different vectors of innovation transformations, in particular, technological and informational innovations, economic, social and cultural innovations [4].

However, until now the impact of innovative factors on transformational changes in employment sphere remain insufficiently studied. It necessitates the definition of the specific features of innovative factors’ influence on the development of employment under conditions of transformation.

THE MAIN PURPOSE OF THE ARTICLE

is to define the specific factors which significantly affect the development of innovative types of employment under conditions of transformational changes, to propose the main ways of the realization of the resource potential for innovation development of employment sphere.

The globalization of the world economic environment stipulates the development of innovative activities: it can stimulate or disincentive the spread of innovative types of employment. Priority is given to demographic, economic, scientific and technical, social, institutional, and territorial factors contributing to the development of innovative types of employment. The need to define the preconditions for the development of innovative types of employment is primarily due to the formation of the resource potential of innovation development, the activation of the innovative behavior of the subjects of this process, and increased readiness for the perception of innovations. At the same time, the opportunities for the development of innovative types of employment depend not only on demographic factors, but also on economic, institutional and organizational-technical, techno-technological, social and territorial factors.

Demographic factors (fertility, life expectancy), population health (the influence of the population's casualties as a result of infectious diseases) are influenced significantly by the possibilities of innovative development of countries. In particular, opportunities for the development of innovative types of employment may increase depending on the state of health of the population. Demographic preconditions, first of all, determine the possibilities for sustainable development (taking into account the existing sex-age structure of the population, its health, and spread of health-saving behavioral population strategies and the effectiveness of public policy regarding public health).

But demographic characteristics of the population have significantly influenced economic processes, primarily in the field of employment, and the social situation in society. Health and longevity are a prerequisite for ensuring the economic activity of the population and in the aging of the population and labor force the role of qualitative factors in labor force potential formation and growth becomes even more important.

On the other hand, the economic situation, the state of development of the scientific and technical sphere, the efficiency and effectiveness of social policy directly affect the demographic situation.

Factors of efficiency related to the development of the system of higher education and vocational training, the labor market, ensuring technological readiness for innovation, and the development of financial markets are influenced substantially by the formation of innovative trends in country's development. Factors of development that will directly affect the strengthening of innovation activity in the economy deserve the specific attention. In particular, this concerns the provision of technological basis for the formation of innovative development's model. It concerns the availability of modern technologies, the level of firm's technology development, the attraction of foreign direct investment and technological transfers. Equally important for providing innovative development is the attraction of venture capital, access to loans, and increased motivation to invest.

The effectiveness of the process of forming an innovation model which involves the technical re-equipment of production and realization of development factors of innovative types of employment related to the strengthening of innovative activity of enterprises and organizations depends on the possibilities of the development of innovation.

The legislative basis for the development of innovation activity in Ukraine is the Law of Ukraine “On Innovation Activity”, which defines the basic principles of state regulation of innovation activity in country, main forms of stimulation of innovative processes by the state [6]. Strategy for the Development of the Information Society in Ukraine, adopted in 2013, defines the strategic goals of innovative development [9]. Until now the potential of ICTs development in Ukraine remains significant. However, possibilities for its realization in Ukraine are substantially limited due to insufficient rates of IT-modernization of domestic enterprises, low solvency of domestic consumers, poor innovation infrastructure and weak mechanisms for commercialization of scientific and technical developments.

The index of innovations calculated in accordance with the Methodology for calculating of the total index of innovations, indicates an increase of its value in the production of computers, electronic and optical products (from 32.6% in 2010-2012 to 36.7% in 2012-2014 .), production of motor vehicles, trailers and semi-trailers and other vehicles (from 34.8% to 46.5%). Instead, the innovation activity decreased significantly in metallurgical production, production of finished metal products (from 16.8% to 12.1%), coke production and oil refining products (from 53.3% to 45.1%), production of chemicals and chemical products (From 33.1% to 24.9%); Water supply, sewage, waste management (from 17.0% to 8.9%), etc.

The distribution of services provided by innovative enterprises in the service sector indicates a tendency of service providers to non-technological innovations (Table 1). According to the results of surveys, radical (especially technological) innovations occur in the service sector much less often than in the industry.

At the same time, it should be borne in mind that sustainable economic growth is characterized by a twofold process: an increase in the technological level of certain sectors of the economy (types of economic activity), on the one hand, and a gradual “pull-up” of sectors of the economy of a lower level of development, on the other hand. This will ensure the achievement of the state of technological equilibrium, as the dynamic growth is impossible under the conditions of considerable uneven development of various sectors of the economy (types of economic activity).

Even in the case of prioritizing the development of certain sectors of the economy (types of economic activity), more technologically backward sectors will not be able to provide the necessary resource support for the spread of macro-innovations that can change the structure of the economy and promote its reconstruction on a modern basis.

It will also greatly complicate the process of developing and implementing technological innovations that will increase the productivity of factors of production and / or reduce production costs. Also, the technological backwardness of other sectors of the economy can significantly restrict the market of sales of sector (economic activity) – a technological leader.

According to point of view of V. Onikienko (2006), the multiplicity of simultaneously existing different quality technological stages prevents their institutionalization, as institutions of lower technological stages that are stored as rudiments, are combined and interwoven with top institutions which causes the heterogeneity of the institutional environment [7, 185]. Accordingly, among factors influencing the development of innovative types of employment should be noted, first of all, scientific and technological factors related to the creation of technological basis of innovation development. So, technological opportunities of the increasing of labour productivity in traditional production processes form the basis for the implementation of new service opportunities in industrial activities.

Table 1. Innovative activity of enterprises and organizations of Ukraine, 2012-2014

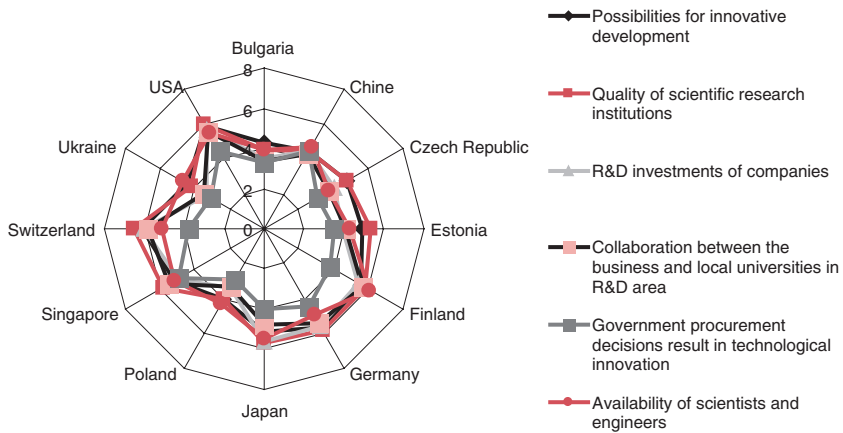
	Surveyed enterprises – total	from them – innovative active	including, introducing		
			Technological innovation	Technological and non-technological innovations	Non-technological innovations
Total	100	14,6	6	3,5	5,1
B. Mining and quarrying	100	11,9	7,3	1,9	2,7
C. Manufacturing	100	19,5	9,3	5,4	4,8
D. Electricity, gas, steam and air conditioning supply	100	18,6	12,6	3	3
E. Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	100	10,2	6,4	1,3	2,5
G. Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	100	11,2	2,1	2	7,1
H. Transportation and storage	100	7,3	2,9	1,5	2,9
J. Information and communication	100	16,3	5,2	5,4	5,7
Activity in the spheres of architecture and engineering; technical testing and research	100	12,8	5,3	2,9	4,6

Source: Express-information "Survey of innovation activity in the Ukrainian economy for the period 2012–2014" від 05.10.2015р. № 295/0/05.Звн-15, //http://www.ukrstat.gov.ua/express

Mobilization of the innovative factors of competitiveness is one of the most important directions of implementation of innovation scenario of development (Fig. 1). This concerns the provision of opportunities for innovative development, which involves improving the quality of research institutions, establishing cooperation between educational institutions and firms in conducting research, the effectiveness of state procurement of high-tech products.

Sufficiently important to ensure innovative progress in the economy and stimulate the development of innovative types of employment are access to special research programs and development of the system of firms' vocational training. The positions of Ukraine, in comparison with the leaders in the competitiveness rating, remain insufficiently high: 4.2 points – for access to special research programs (compared with 6.6 points in Switzerland, 6.0 points in Germany), and 3.7 points for the development of vocational training (compared with 5.7 points in Switzerland) [3].

Figure 1. Indicators of Competitiveness Growth (in the context of innovation development)



Source: The Global Competitiveness Report 2016–2017. // <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1> [3]

According to these indicators, Ukraine's position in the context of implementing innovative development factors remains insufficiently high. Innovation development opportunities in Ukraine are substantially limited due to the insufficient company's expenditures on innovation activity (3.3 points compared to 6 points in Switzerland), availability of scientists and engineers (4.7 points compared to 6.1 points in Finland). Limited capacity of innovative development significantly complicates the spread of innovative types of employment in Ukraine.

The need to distinguish the preconditions for the development of innovative types of employment, primarily related to the formation of the resource potential of innovation development, the activation of innovative behavior of subjects of this process, increased readiness for the perception of innovation.

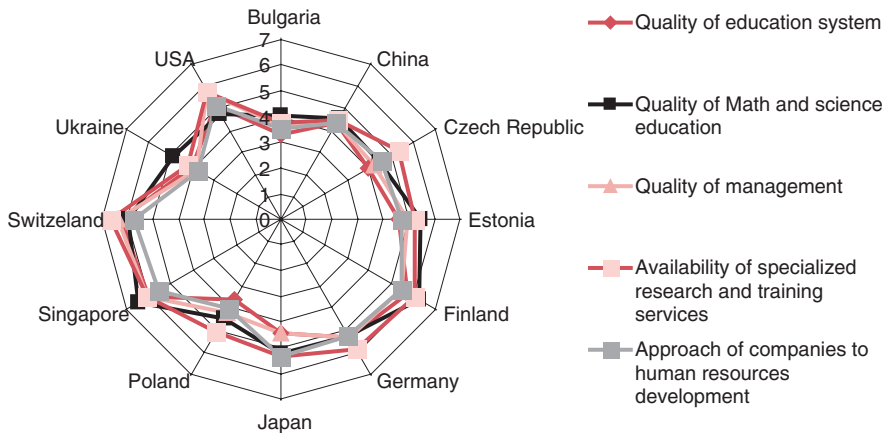
Respectively, the shift in the structure of production leads to the formation of a fundamentally new model of employment – innovation model characterized by a change in the social nature of labor, social and labor relations, types and forms of employment, transformation of its structure, etc. The gradual technologizing of society promotes job creation through using of communication systems, where

employers and employees are long-distance, but linked in a single process through information networks and high technologies. The growth of demand for highly skilled professionals who not only has specialized training but also successfully master entrepreneurial and managerial skills, is a natural for high-tech sectors of the economy.

Systemic prerequisites for the development of innovative employment model are transformation of objects, means and results of labor into more intellectual and informational. This will ensure the growth of labor productivity, the possibility of generating innovations in the labor process. Also important is the transformation of creative activity, innovative practices into the main factor of progress; ensuring of the development of innovative behavior, enhancement of the value of reproduction of intellectual potential.

An equally important direction in ensuring innovation development is the improvement of the quality of human potential. First of all, this concerns the improvement of the quality of education, the development of the training system (figure 2).

Figure2. Indicators of Competitiveness Growth (in the context of realization of educational factors of the development)



Source: The Global Competitiveness Report 2016–2017. //https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2016-2017-1

The position of Ukraine in the country’s competitiveness rating in the context of human potential development, which forms the basis for strengthening of innovative development trends, is determined primarily by the quite high quality of the educational system. In particular, Ukraine’s position on the quality of mathematical education is rather stable (4.8 points, compared with 5.9 points for innovators from Switzerland, Germany, the USA), while Ukraine is lagging behind the leaders (3.8 points) compared to 6.3 points in Switzerland).

Correspondingly, the strengthening of the impact of demographic, economic, scientific and technical, social, institutional, and territorial factors on the development of innovative types of employment foresees the realization of the resource potential of innovation development, the activation of the innovative behavior of the subjects of this process, and increase of the readiness for the perception of innovations. Also the development of innovative employment should also take into account the modern requirements of the decentralization processes that take place today, both at the national and global levels.

CONCLUSIONS

Thus, the provision of the gradual modification of the nature of the interaction of employers and employees through the use of high technology and the dissemination of information networks, as well as the transformation of social relations is essential. That is why it is necessary to identify the preconditions for the development of innovative types of employment, primarily related to the formation of the resource potential of innovation development, the activation of the innovative behaviour of the subjects of this process, increased readiness for the perception of innovation. In the context of carrying out large-scale reforms in Ukraine, it is necessary to develop and implement a strategy for the formation and use of innovative employment.

REFERENCES

1. Heyets', V., Semynozhenko, V. (2006). Innovation Prospects of Ukraine (Innovatsiyni perspektyvy Ukrainy): monogr. / V.M. Heyets', V.P. Semynozhenko. – Kharkiv: Konstanta, 2006. (272 p.).
2. Florida R. (2010). Cities and the Creative Class / R. Florida; [translated A. Konstantinov]. – M.: Classics-XXI, 2011. (419 p.).
3. The Global Competitiveness Report (2016–2017). World Economic Forum // <http://www.weforum.org>
4. Ilyich, L. (2015). Innovative employment model: Characteristics and Preconditions of Development in Ukraine / L.M. Ilyich // Labor market and employment: the production-practice. – Kyiv: Institute for Training of the State Employment Service of Ukraine, 2015. – No. 1. (P. 13-17).
5. Human Development in Ukraine: Innovative dimension (2008) (Lyuds'kyi rozvytok v Ukraini: innovatsiynny vymir): monohr. – Kyiv: NAN Ukraine; Institute for demography and social studies, 2008. (316 p.).
6. Law of Ukraine "On Innovation Activity" // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.
7. Onikienko, V., Yemelyanenko, L., Teron, I. (2006). Innovative paradigm of socio-economic development of Ukraine. – Kyiv: RVPS of NAS of Ukraine, 2006 (480 p.).
8. Petrova, I., Shpilyova, T., Sysolina, N. (2010). Innovative activities: incentives and obstacles: monogr. / I.I. Petrova, T.I. Shpileva, N.P. Sysolina – Kyiv: Dorado, 2010. (320 p.).
9. Strategy for the Development of the Information Society in Ukraine (2013). // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80>
10. Scientific and innovation activity in Ukraine / State Statistics Service of Ukraine (2016). // K.: State Statistics Service of Ukraine, 2016. (257 p.).



Novak Iryna

Ph. D. in Economics, Senior Research Fellow,
Ptukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine

Chepurko Gulbarshyn

Doctor of Sciences in Sociology, Leading Research Fellow,
Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine

The Unemployment of Less-Competitive Groups of People on the Labor Market of Ukraine, the Eu and Poland

Abstract

The European integration strategy of Ukraine to the EU puts on the agenda the implementation of the European employment policy. The aim of the research is to analyse the risks of unemployment of less-competitive groups of people at a labour market in Ukraine, the EU-28, and Poland. On the base of the results of this comparative analysis were formulated the current priorities of employment policy and its adaptation to the European employment policy.

Key words: unemployment, labour market, risks, less-competitive groups of people, level of education, old workers, females, youth.

Risks of unemployment in Ukraine are increased after 2013 year. Such situation was arisen under the influence of political and economy crisis and was connected with the beginning of Russia's aggression in Donbas region. At the same time, European integration strategy of Ukraine to the EU puts on the agenda the implementation of the European employment policy. Elaboration of proposals on this issue requires the risk analysis of unemployment of less-competitive groups of people at a labour market in Ukraine compared with the EU-28 and Poland, both culturally and economically close country.

Theoretical studies of unemployment usually are included in the classical, Marxist, Keynesian, neoclassical, monetarist, and institutional theories of employment. *The Classical theory of employment* of XIX century (Smith 1778, Rikardo 1817, Say 1803, Petty 1890, Mill 1909) gave one of the first explanations of unemployment from the point of a free market economy. It considers that the equilibrium at labor market established automatically as on all other markets and, as a result, unem-

ployment cannot be a serious economic problem. *T. Malthus* (1798) did the first attempt to clarify the nature and causes of unemployment.

The Marxist theory stresses that employment is determinate by the common market rules. The commodity “work force” creates new value at the process of labour while value of other resources just simply transmitted on it. Besides that, work force as a commodity affected on ratio of supply and demand and its own market price. *K.Marx* (1867) grounded the capitalist law of population, according to which the formation and growth of the industrial reserve army of labour is a feature of the economy based on private property. Thus, unemployment under capitalism is inevitable and necessary condition for its development. *K.Marx* saw the solution of this problem in changing of the mode of production, rejection of the pursuit of economic efficiency and profit as the main objectives of the activity.

According to the most common *Keynesian theory* of unemployment, labor market is characterised by the constant equilibrium. The price represents only a result of the ratio between supply and demand. The role of a main regulator on labor market belongs to the state, which affects the aggregate demand for goods, services and work. Followers of *J.Keynes* (1936) explain unemployment as a consequence of the reduction of aggregate demand. This is due to the tendency to savings and insufficiency incentives for investment. Elimination of unemployment is possible by stimulate of demand and state investments. In contradistinction of Keynesians, representatives of *neoclassical theory* of employment (*Marshall 1920, Pigou 1933, Hall 1970*) stress the role of wage at a labour market as a regulator of work force supply and equilibrium demand.

At the last decades in the framework of neoclassical theory the theory of human capital is intensively developing. It rejects the oversimplified classic hypothesis about homogeneous character of labour and leads the main social institutes (as a family and education) and non-market forms of human activities (such as care for children or elderly persons etc.) to the economic analysis. The theory of human capital uses approaches to the analysis of human behavior, which are applied for researches in proposition of labour, economic reasons in family behavior (family planning and intra family productions), long term labour demand, employment and unemployment level, labour market structure, the role of trade unions and state in its regulation.

In the XVII century *W.Petty* (1890) made the first attempt to estimate the monetary value of the individual production characteristics. The first mechanisms of social security (compensation for the risk of unemployment, sickness, employment injury, etc.) were formed and became one of the most important stages in the development of methods for assessing human capital at the turn of the XIX-XX centuries.

The monetarist theory (*Friedman 1977*) contends that changes in money supply are the most significant determinants of the rate of economic growth and the behavior of the business cycle. It is based on a necessity of “natural” level of unemployment and a refusal of active state impact methods.

Monetarists believe that a sustainable market economy has endogenous tendency, which leads to stabilization and self-regulation. That is why achievement of market stability and equilibrium is possible at the condition of free market competition with flexible prices and wage, without impact of state and trade unions. Using mechanisms of money and credit policy (such as the discount rate of the central bank, the size of mandatory reserves of commercial banks at the central bank accounts) can help to achieve the market equilibrium.

The theoretical approaches of the *institutionalism* are based on the works of *F. Hayek* (1979), who is the one of the most remarkable libertarians the XX century. Main categories of his methodology formed the basis of the theoretical concept of the “social market economy”.

F. Hayek and the representatives of “new Austrian school” are opponents of the new classical “theory of equilibrium”. They consider that there is no any “common equilibrium” in principal. According to Hayek’s doctrine, all economic decisions are made only on the base subjective evaluations and preferences. That is why “micro economist” *F. Hayek* does not agree with the macroeconomic approach of Keynesians, Marxists, monetarists and others regarding the analysis of market economy, for example with Keynesian explaining the reasons of unemployment. He thinks, that unemployment is directly related to the theory of business cycle. The institutional theory explains an employment character by specific features of dynamics of certain branches, professional and demography groups. A special attention is given not to the macroeconomic analysis of labour market, but to research of professional structures and certain features of branches in a structure of labour force, levels of wage etc.

F. Hayek believes that the state must perform only institutional functions, i.e. support the functioning of “market order”. Since the cause of unemployment is the demands of trade unions, the government should not be responsible for its overcoming. State can solve social problems only at the permissible expense part of a budget. Capable of work people should receive money, which they earn, without any kind of help from a society. The form of distribution that ensures the development of production is fair, and social inequality contributes to the development of society. Social and economic philosophy of *F. Hayek* (as well as “English – Austrian” school with its “doctrine of non-interference”) was considered as a form of extreme and non-contemporary of liberalism during a long time. The crisis of Keynesianism in 1970th, and the collapse of “Marxism” in 1980-90 years attracted attention to the theory of institutionalism again.

The contemporary processes of economic development form new requirements for the development strategies of countries in the XX-XXI centuries. The emergence of new social and economic risks puts on the agenda a response to the questions related to excessive stratification by income level, crisis of the model of the welfare state, lack of justice in the global economy, critical violations in the ecological balance of the planet. These problems directly affect the availability and quality of the employment opportunities for people around the world.

The aims of the research are to analyse the risks of unemployment of less-competitive groups of people at a labour market in Ukraine, the EU-28, and Poland, to for-

mulate the priorities of employment policy for youth, women, old workers and low qualified workers.

Table 1. The life cycle approach and the main risks

Age group	Main risks of deprivation	Leading indicator
0-5 years	Stunted growth	Malnutrition Pre-school program coverage
6-14 years	Poor education quality (low human capital development)	Later entry Grade repetition
15-25 years	Low human capital development (education quality / attainment) Unemployment / low wages Inactivity (violence, substance abuse etc.)	Secondary school enrolment repetition Unemployment
25-64 years	Low income	Unemployment Below poverty earnings (underemployment)
Over 65 years	Low income	Pension coverage
General population	Poor health care Poor housing / lack of basic infrastructure	Health insurance coverage Running water Sewerage In flood-prone area

Source: World Bank (2000).

Table 2. The total risks of unemployment in the EU-28, Poland, and Ukraine, 2011-2015, %

Country	Age	2011	2012	2013	2014	2015
EU - 28	15-64	9,7	10,6	11,0	10,4	9,6
	15-24	21,7	23,2	23,6	22,2	20,4
	25-29	12,7	13,9	14,6	13,6	12,4
	50-59	7,0	7,5	7,9	7,6	7,2
	55-64	6,8	7,3	7,7	7,4	7,0
Poland	15-64	9,8	10,2	10,5	9,1	7,6
	15-24	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8
	25-29	12,0	13,1	13,6	11,8	10,1
	50-59	7,6	7,9	7,9	7,2	6,0
	55-64	6,9	7,4	7,7	6,8	5,4
Ukraine	15-64	8,0	7,7	7,3	9,4	9,2
	15-24	18,6	17,3	17,4	23,1	22,4
	25-29	9,2	9,5	8,7	11,1	11,2
	50-59	5,1	5,3	5,1	6,0	6,3

Sources: the data of ILO, Eurostat, LFS Ukraine.

The risk of unemployment is directly related to the human life cycle and due to its biological, physiological and social nature. It is connected with lack of experience and skills in a young age, maternity and care for children, old-age. Such risks have a high probability in the life of each person and this affects temporary or permanent decreasing of competitiveness at a labour market. Level of unemployment is a statistical representation of the probability of the risk unemployment realisation.

The life cycle approach allows identifying the less-competitive groups of people at the labour market (such as youth, females, old workers, low qualified workers) (table 1).

The risks of unemployment in the EU-28 and Poland had a tendency to increase in 2011-2013 and to decrease in 2014-2015 (table 2). At the same time in Ukraine the risks of unemployment before 2013 had a tendency of decreasing and increasing in 2014-2015 years. Such situation in the country was formed under the influence of political and economy crisis which started at the end of 2013 and at the same time was connected with the beginning of Russia's war aggression in Donbas region.

Table 3. Maximal risks of unemployment in the EU-28 and Poland, Ed 0-2, 2011-2015, %

Age	Country	Year	Sex	Maximal risk of unemployment
15-64	EU - 28	2013	Males	19,9
		2015	Females	18,0
	Poland	2013	Females	22,5
		2015	Females	17,9
15-24	EU - 28	2013	Females	31,6
		2015	Females	28,1
	Poland	2012	Females	39,5
		2015	Females	33,2
25-29	EU - 28	2013	Females	30,1
		2015	Females	28,8
	Poland	2013	Females	45,8
		2015	Males	26,3
50-59	EU - 28	2013	Males	15,2
		2015	Males	14,2
	Poland	2013	Males	16,4
		2015	Males	13,6
55-64	EU - 28	2013	Males	14,3
		2015	Males	13,7
	Poland	2014	Males	14,1
		2015	Males	12,1

Sources: the data of ILO, Eurostat, LFS Ukraine.

In 2015 the situation of the job loss and involuntary unemployment during the last 12 months at least once found themselves 11,7% of respondents (*Ukrainian Society 2015*). Among those who had to go through dismissal, half of the respondents were aged 18-39 y.o. (27,7% – aged 30-39 and 21,8% – 18-29 y.o.), and one in five – aged 50-59 years. The clear majority of people who found themselves in the situation of dismissal, had high levels of education – 40,8% has a professional education and 32,0% – complete high education.

In 2011-2015 maximal risks of unemployment in the EU-28 and Poland had a people with educational levels: “less than primary”, “primary” and “lower secondary” (Ed 0-2) (table 3). Comparative classification of educational levels in the EU-28 and Ukraine is represented in the table 4.

Table 4. Comparative classification of educational levels in the EU-28 and Ukraine

Educational levels	EU-28	Ukraine
Ed 0-2	Less than primary, primary and lower secondary education	Primary education or no education Basic secondary education
Ed 3-4	Upper secondary and post-secondary non-tertiary education	Complete secondary education Professional education
Ed 5-8	Tertiary education	Basic high education Not complete high education Complete high education

Sources: the data of ILO, Eurostat, LFS Ukraine.

The maximal risk of unemployment (45,8%) was in 2013 year in Poland for females aged 25-29 y.o. with educational level Ed 0-2. Females in this country also had the highest risk of unemployment in the age groups 15-24 and 15-64, and males – only in the age group 55-64 y.o. and in the age group 25-29 y.o. (in 2015). The highest risks of unemployment in the EU were for females aged 15-24 and 25-29 and males of older age groups 50-59 y.o. and 55-64 y.o. The data about risks of unemployment in dependence from a level of education for Ukraine are available in public access only for age groups 15-24 and 15-64 y.o. with educational levels 3-4 and 5-8. For the age group 15-24 y.o., the maximum risk in 2014 was for males with education level 0-2 (25,2%), and in 2015 – for males with education level 5-8 (24,6%).

In 2011 in comparison with the EU and Ukraine, Poland had the highest risk of unemployment for females. The situation has changed during the five years – the risk of unemployment in Poland in 2015 slightly exceeded the figure for the EU only for females’ age group 15-24 y.o. At this time Ukraine was moving in the opposite direction.

In 2011 in comparison with the EU and Poland, Ukraine had the lowest level of unemployment risk for females. In 2011-2015 the risks of unemployment of females in Ukraine were lower than the corresponding figures for the EU and Poland only for the age group 50-59 y.o. However, until 2015 it is ahead of these countries by the level of risk for almost all age groups. Thus, in 2011-2015 the risk of unemploy-

ment for females in Ukraine was lower than the corresponding figures for the EU and Poland only for the age group of 50-59 y.o.

The total risks of unemployment significantly reduced with the transition to the older age groups for males and females mainly probably because youth completes the transition from school to work (table 5).

Table 5. Risks of unemployment for age groups 15-24, 25-29 and 25-59 y.o. in the EU-28, Poland, and Ukraine, 2011-2015, %

Country	Age	Sex	2011	2012	2013	2014	2015
EU – 28	15-24	Females	21,0	22,4	22,9	21,4	19,5
		Males	22,3	23,9	24,3	22,8	21,0
	25-29	Females	12,8	13,9	14,5	13,7	12,3
		Males	12,6	13,9	14,6	13,6	12,5
	25-59	Females	8,7	9,5	9,9	9,5	8,8
		Males	8,3	9,1	9,6	9,0	8,3
Poland	15-24	Females	28,8	30,0	30,1	25,5	20,9
		Males	23,6	24,1	25,4	22,7	20,7
	25-29	Females	13,7	15,4	15,6	12,8	9,8
		Males	10,7	11,3	11,9	11,0	10,2
	25-59	Females	8,9	9,5	9,8	8,5	6,9
		Males	7,5	8,0	8,2	7,2	6,2
Ukraine	15-24	Females	18,7	16,1	16,3	22,4	21,9
		Males	18,6	18,1	18,2	23,7	22,7
	25-29	Females	8,2	8,0	7,4	9,7	10,8
		Males	9,9	10,6	9,6	12,2	11,4
	25-59	Females	5,8	5,8	5,6	6,4	7,2
		Males	7,7	7,6	7,1	9,6	9,1

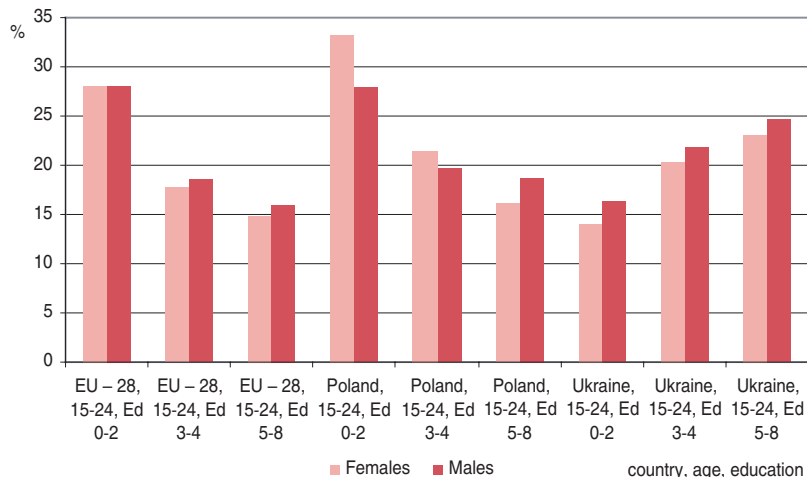
Sources: the data of ILO, Eurostat, LFS Ukraine.

Usually the relation between the risks of unemployment and level of education is regressive. The risks are reduced with increasing level of education. However, according to data in 2015 in Ukraine, unlike in Poland and the EU-28, the risk of unemployment for young people 15-24 y.o. is growing up with increasing level of education.

Besides that, in Ukraine the risk of unemployment for females was higher than for males (figure 1).

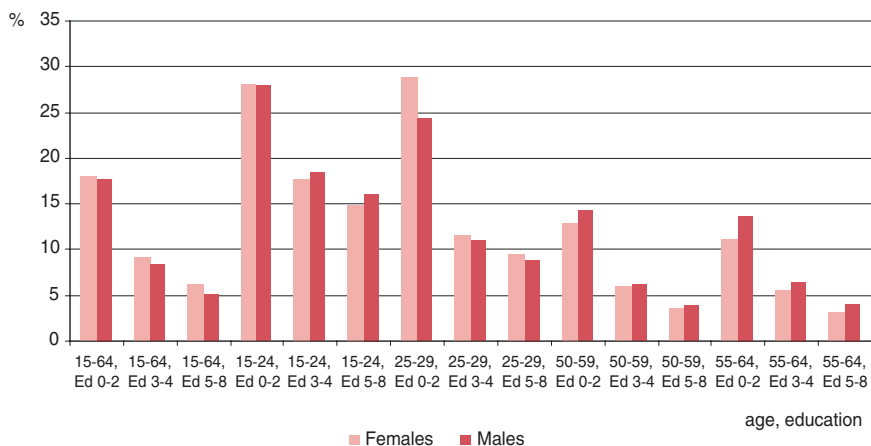
In 2015 the distribution of risks of unemployment during lifetime by age, gender and level of education in Poland was similar to the EU (figure 2). The highest risk level was for the young people aged 15-24 and 25-29 y.o. with the educational level Ed 0-2.

Figure 1. The risks of unemployment for young people of 15-24 y.o. in the EU-28, Poland, and Ukraine, 2015, %.



Sources: the data of ILO, Eurostat, LFS Ukraine.

Figure 2. The risks of unemployment by age, sex and education in the EU-28, 2015, %



Sources: the data of ILO, Eurostat.

The total risks of unemployment for the age group 15-64 y.o. in the EU and Poland were higher for females than for males. In the EU these trends have also belonged to the age groups 15-24 y.o. (Ed 0-2) and 25-29 y.o. In Poland for the age groups 15-24 (Ed 0-2 and Ed 3-4) and 25-29 y.o. (Ed 3-4) and for the older age groups 50-59 and 55-64 y.o. (Ed 3-4) risks of unemployment for females were higher than for males. Higher risks of unemployment among females in younger age groups may be related to the birth of children and the need to take care of them.

To the contrary, for the age group 15-24 y.o. with educational levels Ed 0-2 and Ed 5-8 in Ukraine the risks of unemployment are higher for males than females. For the older age groups the total risks of unemployment for females and males in Ukraine have had a similar distribution (table 6).

Around one third of the population in rural territories in Ukraine has a status of self – employed person. Most of them are working in subsistence agriculture. The extremely high death rate of men, especially of working age, leads to the fact that women predominate in the population structure in Ukraine (in 2015 – 53,7%). Besides that, in rural areas there is a limited quasi-market “women’s” work, where is almost impossible to lose work.

The total risks for older age groups 50-59 and 55-64 y.o. in 2011-2015 are slightly increased in the EU and decreased in Poland. The trend was similar to the risks of unemployment for the peoples with an educational level Ed 0-2. The risks for people with the educational level Ed 3-4 were decreased both in the EU and in Poland. The risks for people with an educational level Ed 5-8 EU were stable in the EU, and in Poland were decreased.

Table 6. The risks of unemployment of females and males in the EU – 28, Poland, and Ukraine, 2011-2015, %

Age	2011		2012		2013		2014		2015	
	Fe- males	Males	Fe- males	Males	Fe- males	Males	Fe- males	Males	Fe- males	Males
EU – 28										
15-64	9,8	9,7	10,6	10,6	11,0	11,0	10,5	10,3	9,6	9,5
15-24	21,0	22,3	22,4	23,9	22,9	24,3	21,4	22,8	19,5	21,0
25-29	12,8	12,6	13,9	13,9	14,5	14,6	13,7	13,6	12,3	12,5
50-59	6,7	7,3	7,1	7,9	7,5	8,3	7,3	7,9	6,8	7,5
55-64	6,1	7,3	6,6	7,8	6,9	8,3	6,7	7,9	6,3	7,5
Poland										
15-64	10,5	9,1	11,0	9,5	11,2	9,8	9,7	8,6	7,8	7,4
15-24	28,8	23,6	30,0	24,1	30,1	25,4	25,5	22,7	20,9	20,7
25-29	13,7	10,7	15,4	11,3	15,6	11,9	12,8	11,0	9,8	10,2
50-59	7,6	7,7	7,8	8,0	7,9	8,0	7,1	7,3	5,9	6,0
55-64	6,2	7,4	6,6	8,0	6,9	8,3	6,4	7,1	4,8	5,9
Ukraine										
15-64	7,0	8,9	6,6	8,6	6,3	8,2	7,6	10,9	8,2	10,2
15-24	18,7	18,6	16,1	18,1	16,3	18,2	22,4	23,7	21,9	22,7
25-29	8,2	9,9	8,0	10,6	7,4	9,6	9,7	12,2	10,8	11,4
50-59	4,2	6,0	4,1	6,5	4,4	5,7	4,4	7,6	4,6	7,9

Sources: the data of ILO, Eurostat, LFS Ukraine.

Risks of life's flow cause uneven distribution of social risks over the lifecycle. The development of civilisation changes the ways of neutralising the main risks of the life cycle from their distribution inside a family to the use of market mechanisms and instruments of social policy. G. Bonoli (2005) notes that increasing number of risks reduces the abilities of family and market for adequate neutralisation of such risks.

Table 7. Examples of Social Risk Management Strategies and Arrangements

Arrangements / Strategies	Informal	Market-based	Public
Risk Reduction	<ul style="list-style-type: none"> • Less risky production • Migration • Proper feeding and weaning practices • Engaging in hygiene and other disease preventing activities 	<ul style="list-style-type: none"> • In-service training • Financial market literacy • Company-based and market-driven labour standards 	<ul style="list-style-type: none"> • Labour standards • Pre-service training • Labour market policies • Child labour reduction interventions • Disability policies • Good macroeconomic policies • AIDS and other disease prevention
Risk Mitigation (Portfolio)	<ul style="list-style-type: none"> • Multiple jobs • Investment in human, physical and real assets • Investment in social capital (rituals, reciprocal gift-giving) 	<ul style="list-style-type: none"> • Investment in multiple financial assets • Microfinance 	<ul style="list-style-type: none"> • Multi-pillar pension systems • Asset transfers • Protection of poverty rights (especially for women) • Support for extending financial markets to the poor
Risk Mitigation (Insurance)	<ul style="list-style-type: none"> • Marriage/family • Community arrangements • Share tenancy • Tied Labour 	<ul style="list-style-type: none"> • Old-age annuities • Disability, accident and other personal insurance • Crop, fire and other damage insurance 	<ul style="list-style-type: none"> • Mandated/provided insurance for unemployment, old age, disability, survivorship, sickness, etc.
Risk Coping	<ul style="list-style-type: none"> • Selling of real assets • Borrowing from neighbours • Intra-community transfers/charity • Sending children to work • Dis-saving in human capital 	<ul style="list-style-type: none"> • Selling of financial assets • Borrowing from banks 	<ul style="list-style-type: none"> • Transfers/Social assistance • Subsidies • Public works

Source: Holzmann (2003)

Current demographic and social trends lead to increasing the activity of women at the labor market. This augments the need to combine work and family life. The relationship of employment and education enlarges the likelihood of social exclusion among low-skilled workers. As the result, if the risk of poverty contributes to the lack of resources and insufficient to meet the needs, the social exclusion leads to a deficiency or loss of civil rights, for example by limiting access to the labor market (*Kirnos, 2011*).

A.Sen (2009) came to conclusion that genuine social equality requires more unequal relationships where preference is given to poor and most vulnerable people. It is necessary to consider the differences in the starting positions of both individuals and entire groups in society.

One of the risk analysis aims is to identify the most appropriate mix of the risk management strategies (prevention, mitigation and coping) and the arrangements (informal, market-based and publicly provided or mandated). Table 7 provides examples of such strategies and arrangements. Decision which one of the risk management strategies is the "best" depends on the type of risk, the costs and effectiveness of the available instruments. It requires taking into account many different sources of risk management instruments (families, communities, nongovernmental organisations, market institutions and government agencies) and varying levels of demand from different groups (such as formal sector workers and people living in persistent poverty). The proposed risk management strategies will be typically multi-sectoral, and need not be limited to social protection.

In the case of Ukraine, for example, to solve problem of youth employment it is important to improve the quality of education, the professional training in particularly. The mismatch between educational system and the labour market demands is a weak point in Ukrainian business environment. Solving such problems is possible within the implementation of the person-centred approach as well as the community and employers engagement, as the important principles of the European employment policy. In the context of community engagement, the potential role of trade unions (such as civil society organisation) in supporting less-competitive groups of people back to work also should be studied. An essential role belongs to eliminate restrictions at the labor market, including the development of transport and communications.

Today the employment in countries with emerging economies is mostly raised in the global supply chains. It has provided the new opportunities for employment in developing and emerging economies, including workers who had difficulty accessing wage employment or formal jobs, such as women, young people and migrants (*ILO 2015*). Ukraine is one of such countries.

On the other hand, global economic integration has caused many countries and sectors to face the major challenges of continuing high levels of unemployment, the growth of both unprotected work and the informal economy, that influences the employment relationship and the guarantees it can offer (*ILO 2008*). Global supply chains have also had employment displacement effects in a number of cases. For example, increased outsourcing to developing countries of manufacturing activities has tended to reduce employment in the sectors concerned in advanced economies (*Park 2013, Spence 2011*).

A common problem for Ukraine and the EU countries is the population aging. Increasing the proportions of older people in the population structure makes it relevant to the development of services for elderly care. Within this, sustaining innovation and the role of the social economy are important issues. J. Rifkin (1995) considers the development of non-economic employment as one of the effective tools to reduce the standard of employment in the post-industrial society. He focuses attention on the necessity to reduce working hours while maintaining salary levels and the broad funding sector of non-profit organizations.

The urgency of such problems for Ukraine should be viewed in the context of the adaptation of the national legislation and policy to the EU standards to implement the Ukraine–European Union Association Agreement.

The policies of Member States' in the fields of social inclusion and employment in the EU is supported and complemented by the European Commission (*EC 2010*). Today the EU wants to have a smart, sustainable and inclusive economy. These three mutually reinforcing priorities are integrated in the Europe 2020 strategy and should be able to help the EU and the Member States to provide the high levels of employment, productivity and social cohesion.

The Europe 2020 strategy sets targets to lift at least 20 million people out of poverty and social exclusion and to increase employment of the population aged 20-64 to 75%. To achieve this goal, the EU has set five ambitious objectives (on employment, innovation, education, social inclusion and climate/energy) to be reached by 2020. The Platform against Poverty and Social Exclusion and the Agenda for New Skills and Jobs are among the flagship initiatives of the Europe 2020 strategy. These initiatives should support efforts to reach the declared targets. Each Member State has adopted its own national targets in each of these areas.

The Agenda for new skills and jobs contributes to achieve the EU's aims to get the early school-leaving rate below 10% and more young people in higher education or equivalent vocational education (at least 40%), as well as to have at least 20 million fewer people in or at risk of poverty and social exclusion by 2020. The "New Skills for New Jobs" initiative sets out the agenda for upgrading, anticipating and matching better skills. The main task of this initiative are: to promote better anticipation of future skills needs, develop better matching between skills and labour market needs, and to bridge the gap between the world of education and work. It includes flexicurity, job quality and working conditions and job creation.

The European Commission's Youth Employment Package includes proposed Recommendation to Member States on introducing the Youth Guarantee to ensure that all young people up to age 25 receive a quality job offer, continued education, an apprenticeship or a traineeship within four months of leaving formal education or becoming unemployed. The proposed recommendation urges Member States to establish strong partnerships with stakeholders, ensure early intervention by employment services and other partners supporting young people, take supportive measures to enable labour integration, make full usage of the European So-

cial Fund and other structural funds to that end, assess and continuously improve the Youth Guarantee schemes and implement the schemes rapidly. To facilitate school-to-work-transitions, the Package launches a consultation of European social partners on a Quality Framework for Traineeships to enable young people to acquire high-quality work experience under safe conditions. Furthermore, it announces a European Alliance for Apprenticeships to improve the quality and supply of apprenticeships available by spreading successful apprenticeship schemes across the Member States and outlines ways to reduce obstacles to mobility for young people.

Bearing that in mind, the prospects for further research will cover the analysis of adaptation process of the national legislation and policy in the sphere of employment to EU standards and its effect on decreasing unemployment risks at the labour market for lacked competitive groups of people.

REFERENCES

1. Bonoli, G. (2005): The politics of the new social policies: providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy and Politics*. Vol. 33, No 3, 431-449.
2. European Commission (2010): *Employment, Social Affairs & Inclusion* [Electronic Resource]. – Access mode: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=750>
3. Friedman, M. (1977): Inflation and Unemployment: Nobel lecture, 1977, *Journal of Political Economy*. Vol. 85, 451–72.
4. Hall, R. (1970): Why Is the Unemployment Rate So High at Full Employment? *Brookings Papers on Economic Activity*, No 3, 369-410.
5. Hayek, F.A. (1979): *Unemployment and Monetary Policy: Government as Generator of the Business Cycle* Paperback. Cato Institute.
6. Holzmann, R. (2003): Risk and Vulnerability: The forward looking Role of Social Protection in a Globalizing World, in: E. Dowler and P. Mosely (eds.): *Poverty and Social Exclusion in North and South*, London and New York (Routledge).
7. ILO (2008): *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Geneva, ILO, [Electronic Resource]. – Access mode: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf
8. ILO (2015): *World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs*. Geneva, ILO [Electronic Resource]. – Access mode: http://www.spcr.cz/images/MO/wcms_368626.pdf
9. Keynes J.M. (1936): *The General Theory of Employment, Interest and Money* [Electronic Resource]. – Access mode: <http://cas.umkc.edu/economics/people/facultypages/kregel/courses/econ645/winter2011/generaltheory.pdf>
10. Kirnos, I.O. (2011): The new social risks systematisation in the context of transition to a postindustrial society [Electronic Resource]. – Access mode: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/Vnulp/Logistyka/2011_706/11.pdf [in Ukrainian]
11. Malthus, T. (1798): *An Essay on the Principle of Population* London Printed for J. Johnson, in St. Paul's Church-Yard. [Electronic Resource]. – Access mode: <http://www.esp.org/books/malthus/population/malthus.pdf>
12. Marshall, A. (1920): *Principles of Economics*. London: Macmillan and Co. 8th ed.
13. Marx, K. (1867): *Capital. A Critique of Political Economy*. Volume I. Book One: The Process of Production of Capital [Electronic Resource]. – Access mode: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-I.pdf>

14. Mill, J.S. (1909): *Principles of Political Economy with some of their Applications to Social Philosophy*, ed. William James Ashley. London: Longmans, Green and Co., 7th ed. [Electronic Resource]. – Access mode: <http://oll.libertyfund.org/titles/101>
15. Park, A., Nayvar, G. and P.Low (2013): *Supply chain perspectives and issues: A literature review*. Fung Global Institute and WTO.
16. Petty, W. (1890): *Essays on mankind and political arithmetic*. New York: The Mer-shon company.
17. Pigou, A.C. (1933): *The Theory of Unemployment*, London: Macmillan and Co.
18. Ricardo, D. (1817): *Principles of Political Economy and Taxation* [Electronic Resource]. – Access mode: <http://socserv.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/ricardo/Principles.pdf>
19. Rifkin, J. (1995): *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. N.Y.: Putnam Publishing Group.
20. Say, J-B. (1803): *Traité d'économie politique ou simple exposition de la manière dont se forment, se distribuent ou se consomment les richesses* [Electronic Resource]. – Access mode: http://classiques.uqac.ca/classiques/say_jean_baptiste/traite_eco_pol/traite_eco_pol.html
21. Sen, A. (2009): *The Idea of Justice* [Electronic Resource]. – Access mode: https://new.vk.com/doc182701393_347802649?hash=d184e22c1e339c8371&dl=259649c5cb23e0f8ef
22. Smith, A. (1778): *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (2 ed.). London: W. Strahan; T.Cadell. Retrieved 10 March 2015.
23. Spence, M. (2011): *The impact of globalization on income and employment: The downside of integrating markets*, in *Foreign Affairs*, Vol. 90. No. 4, 28–41.
24. Ukrainian Society (2015): *Monitoring of social change* / ed. V.Vorona and M.Shulha. – K.: Institute of Sociology of NAS of Ukraine. Vol. 2 (16) [In Ukrainian].
25. World Bank (2000): *Argentina – Managing Social Risks*, Human Development Department, Social Protection Group, Latin American and Caribbean Regional Office, January.



P.A. Shvets

PhD in Economics, Senior Researcher
Leading Researcher Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Ukraine,
01032, Kyiv-32, T. Shevchenko Blvd., 60
E-mail: Pasha_s2004@mail.ru

A.G. Hvelesiani

PhD in Economics, Senior Researcher
Leading Researcher Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Ukraine,
01032, Kyiv-32, T. Shevchenko Blvd., 60
E-mail: gvelana@ukr.net

Employment and Job Placement of Youth on the Labor Market in Ukraine

Abstract

The article is devoted to analysis the features of the modern youth labor market in Ukraine and to determine the factors that influence on it. In the paper the requirement of regulation of youth employment in the labor market of Ukraine is substantiated. It defined as a targeted influence on the behavior of the youth segment of the labor market in order to ensure the highest possible level of youth employment that will improve the quality of life and create the basis for sustainable economic development. The main problems of employment and social protection of youth in Ukraine were studied. The necessity of improving monitoring and forecasting of the youth labor market were grounded. The proposals to improve the competitiveness of young people in the labor market and encouraging employers to create new jobs are provided. The main directions of overcoming the imbalance of the youth labor market measures of state regulation were determined. The main priorities of regulation of youth employment in the labor market of Ukraine are: increasing of the competitiveness of young people on the labor market; development of competences for job placement; expansion of flexible forms of employment; stimulation of self-employment; balancing of labor markets and education services; improvement of information support of employment.

Key words: youth job placement; employment; youth labor market; labor market imbalance; vocational guidance; regulation of youth employment.

INTRODUCTION

Youth creates a special range of labor market, which is significantly different from the other components. On the one hand, young people have high mobility, they are open, ready for change and job search, on the other – they have lack of the relevant experience to be competitive in the labor market.

The imperfect legislative framework, deficiency of a clear state employment strategy of young people, the mismatch of educational services for training personnel to the real needs of the economy, and weak mechanisms for stimulating employers to employ young people make youth unemployment one of the most urgent socio-economic problems of modern Ukraine.

In the context of the socio-political crisis in Ukraine youth problems in social and labor sphere acquire certain specific features, observed serious and long lasting effects, and therefore, require in-depth analysis and regulation, develop a realistic, balanced, prudent policy towards youth employment.

ANALYSIS OF RECENT RESEARCH AND PUBLICATIONS

The problems of youth job placement and providing of youth effective employment are studied by Ukrainian and foreign researchers. Among Ukrainian scientists these issues covered in the works of D. Bohynya [1], O. Grishnova [2], E. Libanova [3], L. Lisogor [1, 3], V. Novikov [4], V. Onikiyenko [5], I. Petrova [6], B. Zaiats [7] and others. The different aspects of the formation and development of the youth labor market presented in the works of foreign scholars as R. Jackman, Layard R., K. McCann, D. Mortensen, T. Parsons, T. Rozzak, L. Rozenmayer, G. Stanley, H. Holzer and others.

Although a sufficient number of scientific researches on the state regulation of youth labor market in modern literature, not enough attention is paid to the complexity and practical orientation of measures elimination the imbalance between supply and demand of labor in the youth labor market, and formation of state order to educational institutions the required number of certain specialties professionals.

THE PURPOSE

The purpose of the article is to substantiate the need of coordination the market mechanism and the mechanism of state regulation of youth labor market, evaluation the impact of government influence on the level of youth employment and to develop the practical recommendations to overcome the imbalance in the youth labor market.

THE MAIN MATERIAL

Young, acting as the innovation potential of society, is one of the most vulnerable groups on the labor market because of their age, socio-psychological and profes-

sional features. They have the necessary potential to improve significantly the economic and social situation in society and revive the national and mental heritage of the Ukrainian people.

The problem of youth unemployment is a natural, albeit extremely negative phenomenon. On the one hand, young age contributes to high mobility in search of work, and on the other, young people lack employment and life experience. Quite common is the view that the problem of youth unemployment is a natural rather than a crisis, particularly in Ukraine, and the final overcoming youth unemployment objectively – is impossible. But the form and methods to solve this problem and its effectiveness depends primarily on specialized government agencies, as any State should care of youth.

In countries with developed the youth unemployment has excessive spreading. More than 1.2 billion people in the world are youth aged 15 to 24 years. According to the World Economic Forum 357 million of them have never studied and have never worked and this figure keeps growing [8].

British “The Guardian” published the data to assess the loss of the European economy on youth unemployment. This figure reached 153 billion euros per year. This situation leads to economic losses. These are social benefits and lost profits. Every week, these losses exceed 3 billion euros. [9]

Recently, the situation of youth employment in Ukraine is worsening. Due to the high social tension in the country for the period 2008-2016 years, gradually gaining strength negative trends in the youth labor market, because in this period there is a decline in economic activity and employment, and rising youth unemployment in all age groups (see Table 1).

According to the State Statistics Service of Ukraine in 2016, the employment rate among persons 25-29 years and 30-34 years was higher than the national average and amounted to 69.0% and 74.7% respectively. During the period of 2008-2016 years, the youth employment tended to decline in all age groups: 15-24 years – by 10.3%, 25-29 years – by 7.4%, 30-34 years – 5.6%. The lowest employment rate among people aged 15-24 is due to the fact that young people in this age enrolled and has a sustainable competitive advantage on the labor market.

In general, the market for youth work can be divided into two categories: a youth that never learns and tries to find a job right after school, and youth who gets a job after university. In the context of these two categories another group can be identified: a youth who is trying to combine and education, and work, but the total mass of very little

What are the main difficulties which they face when looking for work? The first group, the applicants without education, mostly arranged for unskilled work, with very low wages and poor prospects for further career growth (depending in particular on the personal qualities). However, this group of applicants has serious competitors: adult unskilled workers and elderly people. Thus employers often do not want to hire young workers because of their incompetence and possible irresponsibility.

Table 1. Changes in the number and proportion of young people in the economically active population of Ukraine

Indicator	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*	2015*	2016*	2016 to 2008, +/-	2016 to 2015, +/-
The economically active population aged 15-70, thsd.	22397,4	22150,3	22051,6	22056,9	22011,5	21980,6	19920,9	18097,7	17955,1	-4442,3	-142,6
Economic activity rate, %	63,3	63,3	63,7	64,3	64,6	65,0	62,4	62,4	62,2	-1,1	-0,2
Employment rate, %	59,3	57,7	58,5	59,2	59,7	60,3	56,6	56,7	56,3	-3,0	-0,4
Unemployment rate, %	6,4	8,8	8,1	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1	9,3	+2,9	+0,2
including age groups of young people											
Youth aged 15-24 years, thsd.	3147,2	2864,6	2648,7	2605,4	2412,9	2216,8	1952,1	1615,7	1484,3	-1662,9	-131,4
Economic activity rate, %	43,0	41,9	40,5	41,7	40,7	39,3	38,4	36,3	35,1	-7,9	-1,2
Employment rate, %	37,3	34,5	33,5	33,9	33,7	32,5	29,5	28,2	27,0	-10,3	-1,2
Unemployment rate, %	13,3	17,8	17,4	18,6	17,3	17,4	23,1	22,4	23,0	+9,7	+0,6
Youth aged 25-29 years, thsd.	2887,0	2921,1	2973,7	3001,9	3137,4	3124,7	2882,6	2563,8	2433,5	-453,5	-130,3
Economic activity rate, %	82,2	80,6	79,9	79,7	81,5	80,8	80,5	80,8	79,0	-3,2	-1,8
Employment rate, %	76,4	72,2	72,0	72,4	73,8	73,8	71,6	71,8	69,0	-7,4	-2,8
Unemployment rate, %	7,0	10,4	9,9	9,2	9,5	8,7	11,1	11,2	11,7	+4,7	+0,5
Youth aged 30-34 years, thsd.	2787,2	2798,6	2801,3	2818,6	2836,9	2917,4	2819,9	2609,6	2633,1	-154,1	+23,5
Economic activity rate, %	85,0	83,6	83,4	83,0	83,3	83,9	82,6	82,3	82,0	-3,0	-0,3
Employment rate, %	80,3	76,5	76,8	76,9	77,5	78,4	74,9	74,3	74,7	-5,6	+0,4
Unemployment rate, %	5,4	8,5	7,9	7,4	7,0	6,6	9,3	9,7	8,9	+3,5	-0,8

* excluding the temporarily occupied territory of Crimea, m. Sevastopol and area of ATO

Source: Economically active population Ukraine: Statistical Yearbook / State Statistics Service of Ukraine. – Access mode: <http://ukrstat.gov.ua>

The second group of young applicants is graduates of universities and colleges. Since independence, Ukraine radically changed the environment in which educational system functioning, but the system itself is basically remained unchanged, including educational administration and educational content. During this period, the country made some adjustments to the education system, however, the main institutions, including defining professional standards, evaluating the quality of education, development and distribution of state order saved. Moreover, the content of education has ceased to meet the demands of a competitive market. Under current conditions, the lack of ties between educational institutions and institutions of the labor market creates a situation where less than 40 percent of graduates find work in that area of expertise, for which they trained [10].

In Ukraine there is imperfect system of training young professionals that is not adapted to the current conditions of the economy. After graduation the youth have a problem to find skilled jobs with decent wages and the prospect of their careers. However, the requirements of the employer to his future employee include not only professional education, but also work experience, which graduates do not have. So, many graduates are facing serious difficulties in finding a job by the specialty and eventually begin to look for any job. Thus, the Ukrainian schools annually produce more than 500 thousand of young professionals, most of which do not find work by specialty or cannot meet their demands on wages [11].

In general, higher and vocational and technical educations are factors that increase the chances of successful employment, although it does not guarantee it. Thus, in 2016 among people aged 15-70 with higher education the percentage of employees was significantly higher than in other education groups (70.8% vs. 56.3% of the population) and the unemployment rate – the lowest (8.0 % vs. 9.3%). Among the population with vocational and technical education the employment rate slightly lower (62.9%).

The demand for labor is relatively low in recent years and constantly decreasing. Thus, the number of vacant positions for employers at the end of 2016 was 36.0 thousand, which is by 39.0% higher than at the end of 2015. Increasing the demand for employees observed almost in all economic activity of the country (excluding public administration and agriculture). However, the situation with the employment of recent graduates is ambiguous. However, the situation of employment of recent graduates is unclear. Ukraine official statistics does not give a clear data of the share of graduates who cannot find work after graduating higher or vocational school.

According to employers opinion, the main causes of youth unemployment is the mismatch of amount and directions of vocational training to needs of the economy and the labor market, insufficient quality of training, poor working conditions offered by employers to young people in specific jobs. In particular, the imperfect functioning of the professional training of workers caused by lack of proper funding mechanism and formation of state order for training, qualification system of independent certification of graduates. Among other reasons are the lack of stable relationships between schools, employers and local authorities; lack of motivation for young people to master working professions; low professional adaptation of young workers in the workplace.

Despite the large number of young people who annually graduate of educational institutions in Ukraine, the situation in the labor market remains unbalanced. Due to the low prestige of vocational and technical education, the number of students attending vocational and technical institutions decreases every year (except 2013). This situation leads to structural imbalances in the Ukrainian labor market, where the ratio of people with a university degree and a diploma of professional education are about 70:30, while a similar ratio in the EU not to exceed 40:60 or even lower.

The opinion of graduates and employers on the main reasons why graduates without experience is difficult to find their first job differ significantly (see Fig. 1). The vast majority of graduates (70%) believe that employers refuse graduates through their lack of experience by the specialty. Instead, most employers note that barriers to hiring recent graduates often become low level of practical training (59%) and excessive demands on wages and inadequate career expectations of graduates (40%) and only then – experience (37%). Also, employers often complain about the low level of theoretical preparation of graduates' local schools (this is a barrier to hiring young professionals according to 36% of interviewed employers) and lack of skills essential for work (32%). Just over a tenth of employers (11-16%) indicated that an obstacle to employment of recent graduates are organizational difficulties during the adaptation of young specialists and the necessity of additional time and financial costs for training and adaptation of specialists without experience.

Figure 1. Barriers for youth employment.



Source: Barometer labor market – 2014. Retrieved from: www.hh.ua/article/15894 [in Ukrainian]

The problems of youth in the labor market caused by certain features of social status and employment behavior, namely the relatively high level of education; the presence of occupation or qualification; low adaptability and vulnerability on the

surrounding economic and social environment; increased requirements for employment (prestige, income), content, character and work conditions.

The main problem of employment of young graduates is finding work in the specialty. However, many companies hired the most successful graduates of higher education institutions and assess the level of knowledge acquired young professionals. Some employers see the advantage of hiring young specialists in financial savings on payment of workers.

The labor market of Ukraine has long been a problem of disparity of knowledge and skills obtained by graduates and employers demand. The main characteristics of the modern graduate student are ambition, initiative, activity, purposefulness and uncertainty. Thus, as defined in the study "Graduates of the Ukrainian universities by eyes of employers" there is serious obstacle in the absence (or lack of ability) of skills such as "communication skills, ability to present, negotiate, emotional control". Many employers are looking for young professionals with good solid theoretical knowledge, believing that experience better to get at the company, where a young specialist will work. Therefore, there is a problem increasing the efficacy of career development of graduates. Nevertheless, quite a significant problem for all graduates, regardless of their theoretical training, enterprises consider isolation of knowledge from practice unprepared to work in real business and a lack of understanding of how the business works. Thus it is necessary to orient the student during study in university according to requirements of the employer.

The third group – is young people who combining learning and work. Here the important aspect should be noted that the low level of scholarship can not a fully supported the young person. However beside there are a number of objective factors facing young people and cause those to search for job.

Consequently, this negative trend leads to decreasing demand for labor, and young people, in turn, loses the ability to have first job according to their in higher education profession. This is ground for the loss of skills because of youth people go to work not on a specialty. Considerable importance in this has the price of labor, set in Ukraine. All the time low wages forcing young professionals, firstly, to seek additional sources of income, and this forms the secondary employment market and increases the supply of labor; secondly, to work as unskilled, but with more or less high earnings.

Thus, the main reasons for the low youth employment in Ukraine are:

- unwillingness of employers to hire inexperienced and unskilled young people. This applies particularly to young women, because there is a high probability that they will leave for child care and sick leave;
- the absence of effective incentives for employers in the employment of young people. In the process of work of an inexperienced young worker there are real risks of damage to the means of production or other financial losses, and their additional training in the absence of an effective system of state compensation causes unnecessary expenses;
- a significant gap between higher education programs and the needs of entrepreneurs. Mismatching the directions of training young specialists to the needs of the economy leads to a professional-qualification imbalance in the

labor market. Outdated educational programs and the material base of educational institutions do not facilitate the training of highly skilled specialists for work on modern equipment for innovative technologies;

- low official salaries for young workers offered in job vacancies, and, accordingly, reluctance of young people to fill them out.

In addition to this, it should be noted that young people do not have adequate experience, and therefore cannot compete on equal terms with experienced specialists in employment or passage competition.

Although the employment experience of young professionals in the United States and Japan shows the following: in Japan after graduation are employed 92% of young professionals, and in the US within a month after graduation – more than 84% of graduates of science and technical profiles and 38% humanities. To reduce the risk of youth unemployment created employment centers that operate at universities in Europe and the USA.

It should be noting that universities in developed countries that cannot guarantee the employment of more than 70% of graduates are deprived of state funding. In Ukraine, a way to solve the problem is also very appropriate. And to finally manifest itself as a country with market economy, today Ukraine faced the task of ensuring the workplace nearly everyone who is committed to this, particular young people.

There are several reasons that affect the labor market, namely:

- the general condition of the economy, where the number of jobs is not growing but rather decreases;
- the high tax burden on businesses and entrepreneurs;
- the absence of distribution system for jobs after graduation or during the study (so-called internships or practice);
- the imperfect development and unprofessional implementation of employment programs, retraining of young workers, at the state, municipal level and so on.

Determining the effectiveness of instruments of state regulation of youth labor market national economy, positive international experience in this field should be taken into account. Thus, in France the government encourages companies that employ young people without qualifications or profession, taking the costs of insurance against unemployment and illness for up to one year. In Spain, employers that hire or train young people pay reduced social security contributions, and the UK, Italy, Sweden, Poland, the government covering the expenses to 80.0% of the company for employment of young people aged 16-18 years with no secondary education. In Poland the graduates who have opened their own business, also exempt from paying some taxes for the year.

In Ukraine, is possible to construct the original model of the interaction of the youth labor market and the education system, taking into account experience of Germany. There young people begin production activities in small businesses as assistant masters. This scheme is very beneficial for the state as a low financial expenditure in terms of practical training. While there are some disadvantages of

the system – a narrow specialization, which creates obstacles for the professional and territorial labor mobility.

Therefore, improvement of youth policy in Ukraine in terms of improving the transition from school to stable work should include increasing the efficiency of institutions from coordinating their efforts with employers to ensure the internships of students and pupils, contracts of employment of graduates in their first job. Important areas of cooperation to ensure employers and educational institutions as defined in the Strategy of the state youth policy should be the formation of a joint educational programs, internships and practical training, involving employers in planning the educational process.

Reducing transaction costs at finding jobs for young people with the level of education can be achieved by improving career counseling, professional counseling and debugging of modern information work with the population. Society should realize not only the strategic nature of the choice of education and getting a decent first job for a full reproduction between generations, but also the fact that it is extremely important to provide training of active and responsible position of a young man, his focus on the growth of competence based on extensive knowledge in the chosen field knowledge, providing opportunities for self-development and flexibility of human labor market.

In order to harmonize qualitative component of the learning process and the requirements of the labor market should:

- finalize and adopt the integrity of the key elements of the national qualifications system;
- create permanent mechanisms to encourage employers to participate in the development of professional standards for all types of professional activity;
- introduce permanent and independent monitoring of the quality of education and employment outcomes for young professionals;
- simplify the mechanism for amendments to educational and training programs, taking into account the current needs of the economy; ensure the modernization mechanism of transition from one level of education to another as part of vocational training;
- improve the system of financing educational institutions mechanisms of formation labor remuneration fund of teachers and educational assets;
- improve the methodology of medium-term forecast demand for specialists and workforce in the labor market for the formation of state order for training.

CONCLUSIONS

Thus, the main priority areas of regulation of youth employment in the labor market Ukraine should be improving the competitiveness of youth in the labor market; development of competences for employment; expansion of flexible forms of employment; stimulating self-employment; balancing the

labor market and educational services, improving information support of employment, the development of collective-contractual regulation methods of youth employment. Practical implementation of the developed conceptual bases of regulation of youth employment in the labor market will increase the level of youth employment and quality of life of representatives of socio-demographic and will help to create the foundation for sustainable economic development.

REFERENCES

1. Bohynia, D., Kulikov, H., Shamota, V., Lisohor, L., Dolhova, L. (2001). Sotsial'no-ekonomichnyj mekhanizm rehuliuвання rynku pratsi ta zarobitnoi platy [Socio-economic mechanism of regulation of the labor market and wages]. Kyiv, In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 300 [in Ukrainian].
2. Grishnova, O.A., Samarceva, A.E. (2012). Molodi spetsialisty na rynku pratsi: problemy konkurentospromozhnosti ta pratsevlashtuvannia [Young professionals in the labor market: problems of competitiveness and employment]. Zbirnyk naukovykh prats' Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka –Labor Relations: Theory and Practific Scientific, Works, 1 (3), 28-35 [in Ukrainian].
3. Libanova, E., Cymbal, A., Lisogor, L., Marchenko, I., Iarosh, O. (2014). Labour market transitions of young women and men in Ukraine. Geneva, International Labour Office. [in English].
4. Novikov V. (2010). Education as an Instrument of Professional and Social Mobility. Demography and social economy. № 2(14). 26-35 pp.
5. Onikiienko, V. (2013) Rynok pratsi ta sotsial'nyj zakhyst naseleння Ukrainy: retroanaliz, problemy, shliakhy vyrishennia: monohrafiia [Labour market and social protection Ukraine: retroanaliz, problems, solutions]. Kyiv, Ptouha Institute for Demography and social research of NASU, 456 [in Ukrainian].
6. Petrova, I. (2007). Rol kompetentsii u zbalansuvanni rynku pratsi ta rynku osvitynih posluh [The role of competencies in balancing the labor market and education market] The labor market and educational services: search of interaction, V. 1, 127-135 [in Ukrainian].
7. Zaiats', T., Zhakhovs'ka, V. (2008) Natsional'nyj rynek pratsi ta joho molodizhnyj sehment: metodolohiia, praktyka, perspektyvy rozvytku: monohrafiia [National labor market and its youth segment: methodology, practice, prospects]. Kyiv, Feniks, 312 [in Ukrainian].
8. Ukrainian Pravda. Economic truth (2013). Youth unemployment: a lost generation. available at: http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print (Accessed 4 August 2015)
9. Analytical note on the prospects for the introduction in Ukraine of guaranteeing the youth first workplace, available at: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/December2009/15.htm> (Accessed 25 August 2015).
10. Dosvid pratsevlashtuvannia vypusknikiv vyschykh navchal'nykh zakladiv: pohliad vypusknikiv ta robotodavtsiv [Experience the employment of university graduates: opinion of graduates and employers]. Retrieved from: www.dut.edu.ua/uploads/l_673_69088041.pdf [in Ukrainian].
11. State employment service of Ukraine, available at: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054 (Accessed 17 August 2015)
12. Ekonomichna aktyvnist' naseleння 2016 (2017) [Economically active population 2016]. Statystychnyj zbirnyk Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
13. Barometr rynku pratsi – 2016 [Barometer labor market – 2016]. Retrieved from: www.hh.ua/article/15894 [in Ukrainian].



Viktor P. Zvonar

PhD in Economics, senior researcher,
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies,
National Academy of Sciences of Ukraine, Kiev, Ukraine

Social Entrepreneurship as a Tool to Respond to Challenges of Long-Term Unemployment in Ukraine

Abstract

The relevant international experience being duly considered, the paper puts forward and reasons the main directions of the potential use of social entrepreneurship as a tool for responding to the challenges of long-term unemployment in Ukraine. The case-method are exploit as principal herein. The necessary economic and organizational measures for enhancing of social entrepreneurship in this respect are identified as well.

Keywords: social entrepreneurship, long-term unemployment, initiative, prevention, addressing, measures.

INTRODUCTION

According to the methodology of the International Labor Organization, the long-term unemployment is considered to be twelve months or longer. It is known that on individual level, such unemployment undermines motivation to active life, causes the loss of professional skills, even the degradation of personality. Destruction of life habits, interests and goals is observed. In the professional discourse, it is often stated that even the half-year's unemployment causes the destructive changes not only in the financial condition of a person, but also in his/her mental, physical and social wellbeing. On society level, long-term unemployment is dangerous because of the likely increase in social inequality, risks of mass marginalization of the population, and increase in social transfers. Consequently, the determining effect of this type of unemployment is a complex individual and social manifestation of the social vulnerability, which requires efforts by not only the institutions of labor market regulation, but also other agents of social policy, including NGOs. At the same time, appropriate measures in Ukraine are currently

limited to traditional approaches that envisage direct organizational and financial participation of the government in solving social problems in general and problems of the labor market functioning in particular. In this aspect, the social entrepreneurship development is a pressing need, as it is based on the strengthening role of social self-organization in support of socially vulnerable segments of the population, including the unemployed ones.

SHORT REVIEW OF THE RECENT RESEARCH

Social problems of Ukraine's labor market development and the possibilities to overcome long-term unemployment are explored by many reputable Ukrainian scholars, including, among others, S.I. Bandur, O.A. Grishnova, T.A. Zayats, A.M. Kolot, E.M. Libanova, L.S. Lisogor, Yu.M. Marshavin, I.L. Petrova and others. The issue of social enterprises functioning seems to be rather new and promising in the domestic scientific economic community. Some aspects of this issue are reflected in the papers of such researchers as O. B. Kireeva, T.I. Lunkina, N.M. Sirenko, O. V. Sotula. Among other things, they consider the social entrepreneurship as an innovative tool of the social policy and a mean to counteract destructive social phenomena. Nevertheless, this type and mode of entrepreneurial activity is currently under-integrated into the social challenges context of the long-term unemployment in Ukraine.

THE OBJECTIVE

The paper's primary objective is to formulate and rationalize the areas of possible impact of the social entrepreneurship on the long-term unemployment issue in Ukraine, as well as to identify the set of priority economic and organizational measures necessary for realization of this impact.

DISCUSSION

Professionals offer two well-known basic approaches to understanding and perception of the social entrepreneurship. The first one is the European (continental) approach. Social entrepreneurship here is a classical business structure, which has some social goals. Significant (if not overwhelming) part of income of such a structure is used not to enrich owners or participants of the enterprise, but to solve social problems. This structure itself is called a social enterprise. The second one is the American (Atlantic) approach, where social entrepreneurship is positioned as an entrepreneurial activity of a NGO, profits of which are directed towards implementation of the mission or statutory goals of the organization. Accordingly, a social enterprise here is referred to as a nonprofit organization [1]. Common in both approaches is that social enterprises are unique organizational hybrids that combine social values and business objectives.

Solving the social tasks of the labor market functioning through social enterprises is actively implemented and widely spread in a number of foreign countries. The

very first examples of social enterprises were associated with the employment of vulnerable groups. In particular, the Grameen Bank initiative, established in 1976 in Bangladesh, was aimed at creating conditions for employment or self-employment of unemployed women. The mechanism of micro-credits to “solidarity groups” (small informal groups that guaranteed repayment of a loan, based on mutual economic assistance) was introduced. After repaying a loan by one borrower, the other one could receive funding [2].

Italy was one of the first European countries to launch social entrepreneurship on a large-scale basis. In 1991, the country approved a separate organizational and legal form for a social enterprise – a social cooperative. The creation of such cooperatives was linked precisely to the need for labor integration of vulnerable populations. Unlike traditional cooperatives aimed at satisfying needs of their members, social cooperative worked for the interests of a wide range of population. Social cooperatives as social enterprises were divided into two groups. The first group included organizations rendering social services (health, education, social care). The second group consisted of cooperatives, which actually hired the most disadvantaged groups of society [3].

So far, activity of social enterprises has also been established in many post-socialist European countries – Hungary, the Czech Republic, Slovakia, Slovenia, Lithuania and Poland. In some countries, the law defines that the main objective of social enterprises is to support the long-term unemployed. This, in particular, is regulated by a separate article of the national law (act) on social entrepreneurship of the Republic of Slovenia [4].

It should be noted that Ukraine, too, has some successful initiatives in the field of social entrepreneurship. Although, unlike European countries, such initiatives do not have the legislative formalization. Efforts of domestic lawmakers in this direction can be monitored on the official web-portal of the Parliament (URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc2>). The first draft Law of Ukraine “On Social Enterprises” was developed and published in 2012. It was rejected soon, and a new draft bill was introduced in 2015, which is currently under consideration by the profile committee. According to the new draft, a social enterprise in Ukraine is defined as a business entity formed by legal entities and / or individuals whose priority is to achieve social outcomes, primarily in the field of health, education, science, culture, environment, provision of social services and support for socially vulnerable population groups (the unemployed, poor, disabled, etc). In order to acquire a status of a social enterprise, an organization should meet a defined criterion of employment of such persons, and they should be at least half of workers employed by such enterprise. Therefore, the Ukrainian law-making practice also recognizes the potential of social enterprises in combating long-term unemployment.

Despite the absence of a framework law currently in force, social enterprises in Ukraine have been already involving homeless and other marginalized people into the economic activity. They allow getting the first work experience for young workers. These organizations also offer wages, new knowledge and skills to people who have become unemployed in the pre-retirement age or due to illness, and so on. By “absorbing” this category of workers, social enterprises prevent their further social degradation and reintegrate them into the labor force.

Based on the analysis of specific cases from Ukrainian practice of social entrepreneurship, at least two directions of the constructive impact of social enterprises on challenges associated with long-term unemployment can be formulated. First, this kind of entrepreneurship can have a preventive effect on long-term unemployment. Secondly, it can be useful directly in the context of overcoming this destructive phenomenon and a number of its socio-economic consequences. The preventive effect means the initiatives aimed at both objective reasons (lack of work experience, etc.) and personal reasons of long-term unemployment (insufficient motivation to work, lack of proactiveness, etc.).

The social enterprises' potential in preventing long-term unemployment can be concluded from the case of the nonprofit initiative "The Employment Center of Free People", aimed at promoting employment and social rehabilitation of the forced migrants from the Crimea and the East of Ukraine. The Center renders professional counseling at all stages of employment, and helps in finding vacancies, training, informing about the possibility of receiving assistance from other sources. The Center brings together more than 100 volunteers as well as more than 1000 loyal employers ready to address the issue of resettled persons. The Center's database contains almost 5000 people who have received the necessary support [5]. Due to the efforts of the Center, free English language courses for the forced migrants was started in Kiev City in the summer of 2015, in order to increase these people's competitiveness in the urban labor market.

Another case is of Zhytomyr Regional Association of Business Consultants, which introduces motivational and professional trainings, consultations for development of entrepreneurial skills of unemployed and young students. The Association has implemented several social programs in the labor field. Among them one can mention the social program "Foreign Language for Business Success", the project "Promoting the Establishment and Development of Agricultural Service Cooperatives in Zhytomyr Region" (for socially vulnerable rural youth), etc. [6].

The social enterprises' potential in combating long-term unemployment and its consequences (marginalization of the population) may be illustrated by the following cases. The Mutual Aid Society Oselya is a nonprofit organization that has been one of the first in Ukraine to support the homeless people. In 2003, in Lviv City, it formed a unique community where such people live and work together, lead a common household and help others. Oselya operates the educational and production workshop and artistic shop. Annually, the production workshop trains and employs about twenty homeless and long-time unemployed people. They have the opportunity to learn furniture repair and sewing skills. In the art workshop, the community members decorate dishes brought to them by the City residents. The Community sells restored items – clothes, household items – through the Charity Store for donations [7].

Another case is about the social bakery "Filbert House" from Lviv City, where they cook biscuits by Italian and German recipes. The bakery was founded by the NGO "People's Aid-Lviv" in 2010. They employ women having no jobs and/or no places of residence [8]. The "Filbert House" cookies are extremely popular among local restaurants and cafes.

Despite the noticeable potential of social enterprises, as evidenced by the cases above, full-scale realization of this potential in Ukraine remains the desirable ideal

only. Obviously, several successful cases cannot significantly affect the long-term unemployment problem in Ukraine. In order to spread the practice of social entrepreneurship throughout Ukraine, it is necessary to take a set of specific measures by both civil society sector and the government. Consequently, civil society activists should:

- 1) conduct ongoing awareness rising campaign, as the society does not yet fully perceive the socio-economic benefits of social entrepreneurship;
- 2) establish cross-sector and inter-sector communication, unite and self-organize for the experience sharing and having influence on the governmental policy concerning social entrepreneurship issues ;
- 3) constantly study appropriate directions of realization of social entrepreneurship in specific communities;
- 4) get the full support of local authorities;
- 5) initiate the creation of informational, educational and consulting centers at the regional level;
- 6) look for opportunities to enhance the experience sharing between foreign and domestic social entrepreneurs.

On the level of the government, the following consecutive measures are awaited:

- 1) further deregulation of entrepreneurial activity, creation of institutional conditions for the emergence of innovative enterprises (start-ups);
- 2) adoption of the framework law on social enterprises;
- 3) development of a national strategy for the social entrepreneurship development to coordinate efforts of entrepreneurs, NGOs, donor structures and the government;
- 4) development of effective mechanisms for seeking partners and for financing of social entrepreneurship with the involvement of socially-oriented private companies, credit and other financial institutions, international charitable foundations, etc.;
- 5) provision of financial support to social enterprises from the state budget (in the form of purpose loans granted on a competitive basis);
- 6) establishment of tax exemptions for social enterprises in accordance with pre-defined state priorities;
- 7) provision of training of specialists in the field of social entrepreneurship by introducing appropriate special courses and programs for training;
- 8) support of research in the field of social entrepreneurship, including issues on social challenges of long-term unemployment.

If stakeholders take these aspects into account, it would likely promote the social entrepreneurship in Ukraine, following the example of European countries, to the proper position as an efficient tool for combating effects of long-term unemployment and preventing this destructive phenomenon.

CONCLUSION

The paper puts forward and reasons the main directions of the potential use of social entrepreneurship as a tool for addressing the challenges of the long-term unemployment in Ukraine. The case-method are exploit as principal herein. The paper presents the set of the relevant cases, which are properly culled to support the idea that:

- social entrepreneurship may functionally serve as a preventive tool to address the long-term unemployment issues. The paper suggests that the prevention is to be provided by the civil and the entrepreneurial initiatives aimed at both objective causes (e.g. market conditions) and personal causes (e.g. insufficient motivation) of the long-term unemployment.
- social entrepreneurship must be also perceived as a combatting tool to cope with the long-term unemployment and its miscellaneous socio-economic consequences. Among such consequences, the marginalization and the pauperization of the population are considered the most challenging, pressing and persistent in Ukrainian society and economy.

The paper claims that the specific economic and organizational measures for enhancing of social entrepreneurship are required to facilitate the possible preventive and alleviating effect hereof on the long-term unemployment issues in Ukraine. The set of the relevant measures are to be developed and exploit by the civil society organizations in conjunction with the government authorities responsible for the implementation of the social policy's agenda in Ukraine.

REFERENCES

1. Салій І. Американський та європейський шляхи соціального підприємництва [Electronic resource] / І. Салій // Каталог соціальних підприємств. – Retrieved from: <http://www.socialbusiness.in.ua/index.php/novyny/v-ukraini/109-amerykanskyi-ta-ievropeiskyi-shliakhy-sotsialnoho-pidpriemnytstva>
2. Grameen Bank [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://www.grameen-bank.net/>
3. Ігнатович Н. І. Зарубіжний досвід розвитку соціального підприємництва / Н.І. Ігнатович, В.Л. Гура // Вісник КНУіМ. Тараса Шевченка. Серія: Економіка. – 2014. – № 12. – С. 22–25
4. Social Entrepreneur Act No. 300-01/10-53/162 No. 300-01/10-53/162 as of March 7, 2011 / National Assembly of the Republic of Slovenia [Electronic resource] Retrieved from: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/page-uploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Act_SE_rev_clear.pdf.
5. Центр Зайнятості Вільних Людей [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://czvl.org.ua/>
6. Житомирська обласна асоціація бізнес-консультантів [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://ngo-asbc.edukit.zt.ua/>
7. Спільно та взаємодопомоги «Емаус – Оселя» [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://emaus-oselya.org/ua/>
8. Соціальна пекарня «Горіховий дім» [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://gorihoviydim.com.ua/>



Юрій Карягін

д.ф. к.е.н., представник ФПУ у Республіці Польщі

Михайло Манов

к.е.н., доцент Київського національного
університету культури і мистецтв, Україна

Ризики працевлаштування молоді за кордоном в секторі індустрії гостинності

Анотація

Виявлено мотивація та фактори трудової міграції молоді. Праналізовано позитивні і негативні наслідки хзайнятості населення за кордоном. Надо пропозиції по захисту трудових пра мігрантів

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах нинішньої соціально-економічної кризи значна частина випускників середніх та вищих навчальних закладів стикається із складнощами щодо пошуку першого місця роботи. Водночас в країнах Євросоюзу в ряді галузей, зокрема індустрії гостинності, відчувається потреба у залученні ззовні трудових ресурсів. Значна частина трудових мігрантів з України, особливо молоді, не володіють або недостатньо володіють мовою та знаннями законодавства країни, що часто призводить до порушення їхніх прав.

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ

В даний час понад 5 млн. українців працюють за кордоном. Значна частина трудової міграції складається з молоді, що не має життєвого досвіду і не-

достатньо обізнана в умовах життя і праці в країнах перебування. Трудові права мігрантів, особливо молоді, недостатньо захищені від надмірної експлуатації, порушень техніки безпеки, неналежних умов праці, несправедливої оплати праці тощо. Такі ризики найбільш притаманні для індустрії гостинності, особливо невеликих готелів і ресторанів. Тому розробка механізму захисту трудових прав українських громадян за кордоном є важливою та актуальною.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Останні наукові роботи з проблем зайнятості і ринку праці в Україні торкаються узагальнених проблем, які мають переважно макроекономічний характер. Наприклад, О.М. Малиновська [O.A. Malynovska] вивчає проблеми зовнішньої міграції [1], Ю.М. Маршавін [Y.M. Marshavin] з теоретичних і практичних позицій оцінює ефективність програм на ринку праці [2]. І.М. Новак [I.M. Novak] аналізує структуру зайнятості населення України [3]. Поза увагою дослідників залишаються проблеми зайнятості фахівців, які мають конкретні спеціальності. Між тим ці проблеми є найбільш актуальними з точки зору не тільки отримання доходу, але й з точки зору соціалізації мігрантів в суспільство країни перебування. У зв'язку з цим темою статті обрано питання працевлаштування саме за фахом.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є розробка пропозицій щодо правового та соціально-економічного захисту української молоді, що працевлаштовується в іноземних підприємствах індустрії гостинності.

Завданнями дослідження є:

- ідентифікація і оцінка ризиків працевлаштування молоді за кордоном в галузі індустрії гостинності;
- вивчення міжнародного і вітчизняного досвіду щодо захисту соціальних та економічних прав найманих працівників, у тому числі трудових мігрантів;
- розробка правових та соціально-економічних механізмів захисту трудових мігрантів.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

За різними і на жаль приблизними оцінками в даний час за кордоном працюють понад 5 млн. українців. При цьому лише незначна частина трудової міграції з України складається з науковців, інженерів, лікарів, програмістів, тобто висококваліфікованих спеціалістів з вищою освітою. За даними до-

слідження переважна більшість українців працевлаштовується за робочими спеціальностями з переважною часткою фізичної праці у таких галузях як:

- будівництво – робочі професії (плиточники, муляри, сантехніки, електромонтажники, підсобні робочі тощо);
- робота на дому – прибирання, догляд за хворими (літніми) людьми тощо;
- сільське господарство – польові роботи, збирання врожаю тощо;
- індустрія гостинності – кухарі, офіціанти, мийники посуду, покоївки, екскурсоводи для україномовних та російськомовних туристів тощо. Саме в ресторанах, готелях, туристичних агенціях найчастіше працевлаштовується українська молодь.

За результатами опитування понад 100 молодих українців, що працюють в готелях і ресторанах у Польщі, основними причинами, що спонукали їх до працевлаштування за кордоном були наступні:

- неможливість знайти роботу в Україні;
- бажання заробити і повернутися;
- бажання у подальшому отримати іноземне громадянство;
- прагнення до нових вражень, пригод.

Дане опитування не є репрезентативним, але статистичні дані підтверджують наявність проблем щодо зайнятості молоді. Так, за даними Державної служби статистики України у 2015 році загальний рівень безробіття за методологією МОП становив 9,5%, а у вікових групах до 24 років до 25-29 років сягав відповідно 22,4 і 11,2%. При цьому за даними Держстатуу січні-березні 2016 року на 10 вакантних місць припадало 97 зареєстрованих безробітних. Також зазначаємо низький рівень заробітної плати найманих працівників, особливо в індустрії гостинності, поширену практику неофіційного працевлаштування молодих працівників, виплати заробітної плати в «конвертах», неналежні умови праці в багатьох ресторанах і готелях. Так, за даними Держстатуу січні-квітні 2016 року середньомісячна заробітна плата найманих працівників в Україні становила 4686 грн., а в підприємствах готельно-ресторанного бізнесу – 3214 грн., що на 31,4% менше середньої в народному господарстві.

В цілому активізація трудової міграції української молоді протягом 2014-2016 років, на нашу думку, пов'язана крім природного прагнення молодих людей до подорожей, пригод, отримання нових знань, вражень тощо, складною політичною та соціально-економічною ситуацією в державі та поглибленням процесів євроінтеграції, спрощенням візових процедур, можливостей для навчання і роботи за кордоном. Зауважимо що вільне пересування робочої сили застосовується в межах ЄС і взагалі є у тренді світових процесів глобалізації.

Поставимо питання наскільки готові Німеччина, Польща, Італія та інші країни Євросоюзу приймати українських трудових мігрантів, чи зацікавлені в цьому державні кола, бізнес, громадськість? Адже в даний час в країнах Євросоюзу питання прийому біженців з Сирії викликає гостру дискусію.

Безумовно провідні країни Євросоюзу відчують потребу у додатковій робочій силі. Так, економічний підйом ФРН починаючи з 1950-х років значною мірою був пов'язаний із залученням трудових мігрантів з Італії (1950-ті роки), колишньої Югославії (1960-ті роки), Туреччини (починаючи з 1970-років). Аналогічна політика застосовувалася Великою Британією та Францією, які приймали трудових мігрантів і надавали громадянство мешканцям бувших колоній. Взагалі протягом останніх десятиліть в країнах Євросоюзу проводить політика мультикультурності, спрямована на адаптацію і соціально-економічну інтеграцію мігрантів. Порівняно з трудовими мігрантами з країн Азії та Африки українці мають в цілому кращу освіту, культурно і ментально близькі народам Євросоюзу. Практика свідчить, що українці швидко опановують мову країни перебування, краще адаптуються до умов праці, активно включаються у соціум. Тому, на нашу думку, в Євросоюзі не повинно існувати суттєвих заперечень проти залучення української робочої сили. Звичайно, потрібно враховувати, що помітна частина населення країн Євросоюзу негативно ставиться до трудових мігрантів, вбачаючи в них конкурентів на ринку праці, джерело соціальної напруги в суспільстві.

Що стосується ставлення бізнесу, то, наприклад, власники готелів і ресторанів охоче приймають на роботу молодих українців, вбачаючи у цьому можливість отримання наступних конкурентних переваг:

- достатньо кваліфікована робоча сила. Переважна більшість мають фахову освіту кваліфікованих працівників (кухарів, кондитерів, барменів, офіціантів) і вище, певний досвід роботи в готельно-ресторанному бізнесі;
- невибагливість до умов праці. Українці дорожать робочим місцем і не зважають на тяжкі умови праці, надурочну роботу, обмеження вихідних днів тощо;
- економія витрат на утримання робочої сили. Працедавці часто виплачують українцям меншу заробітну плату ніж громадянам власної країни за однакову роботу, заощаджують на додаткових виплатах, медичному та соціальному страхуванні тощо;
- працівники зі знаннями української та російської мови корисні при обслуговуванні гостей з країн колишнього СРСР.

Звичайно, наведені конкурентні переваги при використанні праці українських трудових мігрантів є актуальними не лише для підприємств індустрії гостинності, а й для інших галузей.

Трудова міграція молоді є складним багатоаспектним явищем, що може мати як позитивні, так і негативні наслідки (табл. 1).

На нашу думку, найбільша користь від працевлаштування молоді за кордоном буде відчутна, коли більшість трудових мігрантів повернеться до України з новими знаннями і вміннями. Звичайно якась частина українців отримає іноземне громадянство і вже не повернеться. Наскільки великою буде ця частка залежить від ефективності реформ і внутрішньої політичної та соціально-економічної ситуації в Україні.

За даними дослідження виділяємо три групи молодих мігрантів:

- 1) Українські студенти, які поєднують роботу з навчанням в іноземному університеті (коледжі, іншому закладі), а також випускники ВНЗ, що залишилися працювати після завершення навчання. Ця категорія-мігрантів добре володіє мовою країни, обізнана в питаннях місцевого трудового законодавства, як правило має достатню інформацію про ринок праці.
- 2) Молоді люди, які свідомо і зважено прийняли рішення щодо працевлаштування за фахом. Як правило, вони мають фахову освіту, досвід роботи за спеціальністю, активно вивчають мову країни перебування, цікавляться національними традиціями тощо. Для представників цієї категорії притаманним є ретельний пошук роботодавця, попереднє обговорення усіх аспектів щодо умов і оплати праці, трудових обов'язків.

Таблиця 1. Можливі наслідки трудової міграції молоді

Спрямованість	Позитивні	Негативні
Держава	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зменшення рівня безробіття, соціальної напруги серед молоді. 2. Збільшення валютних надходжень. 3. В перспективі – сприяння росту кваліфікації, продуктивності праці, заробітної плати 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вилучення з ринку праці частини кваліфікованих, амбітних кадрів. 2. Отримання іноземного громадянства.
Трудовий мігрант	<ol style="list-style-type: none"> 1. Покращення рівня життя. 2. Підвищення професійного рівня, вартості на ринку праці. 3. Оволодіння іноземною мовою. 4. Отримання навичок ведення бізнесу в умовах ринкової економіки. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ризики, пов'язані із недобросовісністю роботодавців – неофіційне працевлаштування, незадовільні умови праці та помешкання, неналежний рівень оплати праці, відсутність соціального захисту тощо

- 3) Особи, що бажають працювати будь-де за кордоном, шукають роботу за оголошеннями, через посередників. Ця категорія трудових мігрантів найчастіше потерпає від порушення своїх прав, зокрема потрапляння у трудове «рабство», сексуальної експлуатації тощо.

За нашими даними українські трудові мігранти, особливо молодь, найчастіше стикаються з такими ризиками:

- потрапляння у трудове «рабство». Як правило такі випадки мають місце коли недобросовісні посередники та (або) роботодавці привозять українців без належного дозволу на роботу. У таких працівників відбирають документи після перетину кордону. Часто людей розміщують у непридатних для проживання умовах, змушують важко працювати за мізерну заробітну плату. Не маючи документів, люди не можуть себе захистити;
- неофіційне працевлаштування. Має місце коли недобросовісні роботодавці протизаконно заощаджують на сплаті податків, соціальному страхуванні українських працівників. В результаті наймані працівники позбавлені соціального захисту, у будь-який час можуть позбутися роботи;
- дискримінація щодо оплати та умов праці. Доволі поширеною є практика виплати українцям меншої заробітної плати ніж їхнім колегам – громадянам відповідної країни за аналогічну роботу. Також умови праці трудових мігрантів гірші. Найчастіше такі випадки трапляються у невеликих приватних підприємствах, у тому числі готелях і ресторанах, в яких відсутня профспілкова організація;
- порушення соціальних прав. Молоді українці як правило мають менший соціальний «пакет» порівняно з їхніми колегами – громадянами країни. Це стосується, наприклад, оплати роботодавцями медичного страхування, відпусток тощо.

За даними дослідження значна частина українських трудових мігрантів стикалася з випадками дискримінації, порушення трудових та соціальних прав. Між тим рівність трудових і соціальних прав громадян та трудових мігрантів захищена міжнародним правом, зокрема директивами ЄС, конвенцією МОП, міждержавними угодами, національним законодавством переважної більшості країн.

На нашу думку, системним порушенням трудових і соціальних прав українських трудових мігрантів, зокрема молоді, що працює в підприємствах індустрії гостинності, сприяють об'єктивні чинники. По-перше, це низький рівень обізнаності молодих українців щодо трудового законодавства країни перебування. Якщо людина не знає які в неї права, вона не може їх захистити.

По-друге, це вкрай низький рівень самоорганізації. Як відомо, в розвинених країнах потужні профспілки забезпечують належний захист трудових і соціальних прав трудящих. Молоді українці, у тому числі зайняті в готельно-ресторанному бізнесі, не можуть вступати до іноземної профспілки і лишаться беззахисними перед свавіллям недобросовісних роботодавців.

Третім чинником є відсутність дієвого механізму захисту трудових і соціальних прав трудових мігрантів, починаючи з пошуку роботи за кордо-

ном, укладанні трудових контрактів і закінчуючи постійним контролем за дотриманням вимог трудового законодавства в період роботи за кордоном і повернення в Україну.

На нашу думку, механізм захисту трудових і соціальних прав українців, що працюють за кордоном має складатися з 3-х рівнів:

1) Підтримка трудових мігрантів з боку держави. Державна підтримка здійснюється за такими напрямами:

- підписання та ратифікація міжнародних конвенцій та угод з питань регулювання трудової міграції;
- укладання та ратифікація міждержавних угод щодо тимчасового працевлаштування українських громадян. Наприклад, у 2016 році укладена Угода про тимчасове працевлаштування українських будівельників в Ізраїлі, яка передбачає надання трудовим мігрантам захисту їхніх прав на рівні з громадянами країни;
- надання консульськими установами України правової, консультативної та іншої допомоги трудовим мігрантам.

2) Підтримка трудових мігрантів громадськими організаціями. Українські громадські організації мають великий потенціал для допомоги трудовим мігрантам, особливо молоді. Насамперед роль громадських організацій вбачаємо у інформуванні майбутніх мігрантів щодо особливостей праці і життя у відповідних країнах, наданні консультацій стосовно укладанні трудових контрактів, налагодженні співпраці з іноземними громадськими організаціями та профспілками. Поки що громадські організації не приймають помітної участі у питаннях захисту українців, що працюють за кордоном. Поштовхом у цьому напрямі має стати укладання у березні 2016 року Угоди між громадською організацією «Товариство дружби «Україна-Польща» та Федерацією профспілок Польщі, яка передбачає захист сторонами українців і поляків, що працюють відповідно у Польщі та Україні.

3) Самоорганізація мігрантів у профспілковій організації, створені за законодавством країн перебування. Як відомо, профспілковий рух є найбільш дієвим і ефективним захисником прав трудящих. Самоорганізація українських трудових мігрантів у профспілкову організацію вже на порядку денному. Так, у травні 2016 року відбулися Установчі збори Всепольської профспілки українських трудових мігрантів, яка після державної реєстрації увійде до складу Федерації профспілок Польщі. Вступ українських працівників до первинних організацій профспілки дозволить поширити на них існуючі у Польщі механізми захисту трудових і соціальних прав.

Реалізація запропонованого механізму матиме позитивні наслідки для трудових мігрантів, а саме:

- мінімізація ризиків порушення трудових і соціальних прав з боку недобросовісних роботодавців;
- підвищення рівня оплати праці, покращення умов праці;
- сприяння гармонізації відносин з колегами по роботі;

- сприяння покращенню суспільного ставлення до українських трудових мігрантів, як таких, що чесно конкурують, а не вдаються до демпінгу на ринку праці, добросовісно сплачують податки, дотримуються законодавства країни перебування.

ВИСНОВКИ

Враховуючи, що міграція молоді з метою зайнятості у сфері туризму є позитивним фактором з огляду набуття фахівцями досвіду у конкретному сегменті трудової діяльності. Проте для комфортного перебування мігрантів у країні перебування потребує соціального захисту як з боку закордонних служб, так й структур профспілок.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маліновська О.А. Зовнішня міграція громадян України в контексті скасування візового режиму поїздок / Демографія та соціальна економіка. – 2016. – №3 (28). – с.58-69.
2. Маршавін Ю.М. Теоретичні та практичні засади оцінювання економічної ефективності активних програм ринку праці. / Демографія та соціальна економіка. – 2016. – №3 (28). – с.186-199.
3. Новак І.М. Структурні зрушення в зайнятості населення України / Демографія та соціальна економіка. – 2015. – №3 (25). – с.185-199.



ЛОПУШНЯК Г.С.

Д.е.н., професор,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана»

Вирішення проблем зайнятості молоді: порівняльний аналіз досвіду України і Польщі

Анотація

Проаналізовано рівень молодіжного безробіття в Україні та Польщі. Здійснено огляд програм та положень законодавства, які сприяють збільшенню зайнятості молоді. Визначено причини високого рівня безробіття, які є спільними для Польщі і України. Виокремлено переваги та недоліки молодих людей як робочої сили на ринку праці. Проаналізовано вплив реалізованих програм на рівень безробіття молоді. Визначено спільні та відмінні ознаки ведення бізнесу в Польщі і Україні. Подано пропозиції щодо подальшого вирішення проблем зайнятості молоді.

Ключові слова: молодь, зайнятість, рівень безробіття, ринок праці.

Зменшення обсягів виробництва, відмова від напівпримусових форм зайнятості внаслідок демократизації суспільства, зміна освітньої політики, збільшення конкуренції на ринку праці у поєднанні з глобалізаційними та інтеграційними процесами посилили проблеми зайнятості молодого покоління українців. Високий рівень безробіття, що ускладнює реалізацію прагнень молоді до економічної незалежності та здобуття власного місця у суспільстві, а також переважання настроїв серед цієї категорії населення щодо пошуку гідного місця праці поза межами своєї держави актуалізує обрану проблематику дослідження. Досвід Польщі як однієї з країн Європейського Союзу може бути корисним для використання в Україні під час вирішення проблем молодіжного ринку праці. Саме це і є метою дослідження.

Причини та наслідки молодіжного безробіття, працевлаштування молодих фахівців-випускників професійних та вищих навчальних закладів, проблеми соціального захисту молоді в період ринкових трансформацій та пошук

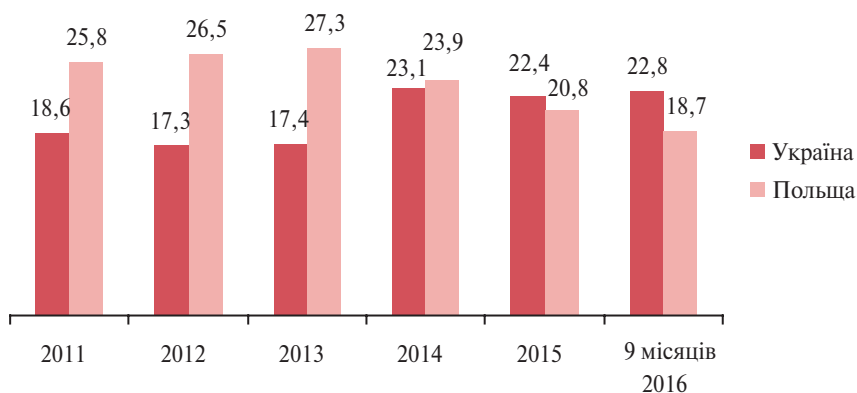
інноваційних форм зайнятості цієї категорії населення є предметом наукових досліджень багатьох вчених та практиків. Зокрема, проблеми молодіжного безробіття та зайнятості населення молодого віку розглядали Б. Бабіш [1], К. Блаціньська [1], Х. Гиренко [1], А. Колот [4], Е. Лібанова [5], К. Рибіцька, (К. Rybicka) [23], М. Розпендовські (M. Rozpędowski) [22] та інші.

Проте розуміння необхідності забезпечення економічного зростання одночасно з якісним розвитком суспільства, зміна ціннісних пріоритетів молоді, вищий від інших груп населення рівень молодіжного безробіття, практика залучення молоді до нестабільної прекарної праці практично у всіх країнах змушують органи державної влади змінювати підходи щодо регулювання державної молодіжної політики на вимогу сучасним викликам, а науковців продовжувати пошуки ефективних шляхів вирішення соціальних та економічних проблем, які пов'язані з працевлаштуванням молоді.

В Україні, відповідно до чинного законодавства[11], до молоді відносять людей віком від 14 до 35 років [7]. У Польщі законодавче визначення віку молодих людей відсутнє, проте більшість програм сприяння зайнятості молоді, як і в інших країнах Європейського Союзу розраховано на вікову категорію 15 – 24 роки, оскільки саме в цей період молоді люди отримують свою першу кваліфікацію, завершуючи навчання в одному із освітніх закладів. Також у цій країні є програми розраховані на молодь до 30 років.

Останні дослідження ринків праці України та Польщі свідчать про високий рівень молодіжного безробіття в обох країнах (рис. 1). Проте починаючи з 2014 року цей показник у Польщі має тенденцію до зниження, а в Україні він різко підвищився (з 17,4 % у 2013 до 23,1 % у 2014 р.). У 2015 – 2016 рр. рівень безробіття серед українців віком 15 – 24 років відчутно не змінився і становив 22,4 та 22,8% відповідно. Таку ситуацію можна пояснити запровадженням відповідних програм сприяння зайнятості у Польщі та скороченням обсягів виробництва та кількості робочих місць в Україні.

Рис. 1. Рівень безробіття населення у віці 15 – 24 роки (у % до вказаної категорії населення)



* побудовано автором на основі даних: [13; 14; 16; 17]

Детальніший аналіз рівня безробіття серед вікових груп населення 15–34 років (табл. 1) підтверджує означені вище тенденції. Також варто відмітити, що ще в 2013 р. у Польщі спостерігався значно вищий рівень молодіжного безробіття ніж в Україні. Очевидно що у 2014 – 2016 рр. у Польщі були проведені дуже дієві заходи щодо збільшення зайнятості цієї вікової категорії населення.

Таблиця 1. Рівень безробіття молоді (за методологією МОП) України та Польщі у розрізі вікових груп у 2013 – 2016 рр.

вік	Україна				Польща			
	2013	2014	2015	2016 1 півр.	2013	2014	2015	2016 1 півр.
15-17	17,4	23,1	22,4	23,1	x	x	x	17,0
18-19					42,2	40,5	37,1	
20-24					26,3	22,7	19,7	
25-29	8,9	11,1	11,2	11,6	13,5	11,8	10,0	6,4
30-34	6,8	9,3	9,7	9,4	8,7	8,0	6,5	

* побудовано автором на основі даних:[13;14; 16;17]

Збільшення рівня молодіжного безробіття в Україні зумовлене невідповідністю потреб ринку праці та пропозиції освітніх установ, що ускладнюється, за твердженням колективу авторів під керівництвом Е. Лібанової [5, с. 1], взаємним впливом двох чинників:

- недостатньою ефективністю державної політики щодо дотримання стандартів соціально-трудових відносин, професійної орієнтації та соціальної підтримки молоді з низькою кваліфікацією, системи освіти та підготовки кадрів, а також розвитку підприємництва;
- сподіваннями молодих людей у вирішенні власних проблем значною мірою на допомогу “третьох осіб” (батьків, друзів, держави).

Варто відмітити і низку причин високого рівня безробіття серед молоді, які є однаковими для України та Польщі. Серед них:

- скорочення або ослаблення митних бар’єрів для імпортованих товарів, що призвело до збільшення обсягів окремих іноземних товарів, одночасно зменшуючи замовлення на продукти вітчизняного виробництва;
- невідповідність освітньої політики потребам сучасного ринку праці;
- збільшення чисельності безробітних працездатного віку, які мають певний досвід роботи;
- надто високі вимоги молодих людей до умов та рівня оплати праці;
- недостатність практичних навиків, вмінь та знань молодих людей відповідно до потреб роботодавців.

Проблема молодіжного безробіття є актуальною практично для всіх країн Європейського Союзу (в середньому по ЄС – 18,8% у 1 півріччі 2016 р. серед вікової групи 15 – 24 років). Водночас в окремих країнах цей показник є значно вищим ніж в Україні та Польщі. Так, у Греції рівень безробіття молоді у віці 15 – 24 років становив у 1 півріччі 2016 р. 46,4%, Іспанії – 45,2, Італії – 37,1, Хорватії – 32,0%.

У більшості європейських країн спостерігається тенденція до зростання тимчасової роботи серед молоді. Середній показник по ЄС показує збільшення з 40% у 2005 році до 43,3% в 2014 році (в Україні застосування короткострокових договорів не дуже поширене, натомість поширені взагалі неоформлені трудові відносини) [19].

Зважаючи на важливість проблеми, в Європейському Союзі розроблена Європейська стратегія розвитку молоді, період реалізації якої 2010 – 2018 рр. [18]. Цим документом визначено досягнення двох основних цілей:

- забезпечення більших і рівних можливостей для молодих людей в навчанні та на ринку праці;
- наділення молодих людей ширшими соціальними повноваженнями з метою відновлення суспільства і його цінностей.

Проте реалізація Європейської стратегії розвитку молоді неможлива без імплементації її положень в національні законодавства країн ЄС. Серед інструментів імплементації слід виділити:

- структурний діалог – залучення молоді до спільного визначення пріоритетів, способів реалізації положень Стратегії;
- визначення основних засад молодіжної політики – усі проголошені заходи повинні ґрунтуватися на відповідному досвіді та знаннях ситуації щодо потреб молоді;
- працевлаштування молоді – створення умов для самореалізації та підприємницької діяльності молодих людей, їх активної участі в усіх сферах суспільного життя (соціальний захист, політика, спорт, навчання, громадська діяльність);
- молодь у Програмі дій – співпраця під час визначення цілей Європейської стратегії розвитку молоді через розширення можливостей мобільності молоді, її навчання та участі в організаціях.

Розробка та реалізація таких стратегічних документів ще раз підтверджує те, що однією з основних цінностей будь-якої держави та запорукою економічного розвитку є добре освічене, здорове, готове до нових швидкоплинних змін молоде покоління. Озброєна найсучаснішими знаннями, продуктивна і мобільна робоча сила на ринку праці, з одного боку, має свої переваги, а з іншого – певні недоліки (табл. 2), через які ускладнюється процес пошуку роботи та працевлаштування.

Важливим є розробка програм, за допомогою яких можна використовувати переваги, нівелювати вище вказані недоліки, що сприятиме збільшенню зайнятості молодих людей.

Таблиця 2. Переваги і недоліки молодих людей як робочої сили на ринку праці

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> • молодий вік; • наявність у багатьох 2-х та більше дипломів про вищу освіту; • знання однієї або двох іноземних мов (у більшості); • енергійність, ентузіазм; • відсутність звичних стереотипів у роботі; • креативність, мобільність, готовність до переїзду; • здатність витримувати сучасний ритм та інтенсивність праці, здатність фізично і психічно адаптуватися до швидких змін умов праці; • допомога та підтримка батьків (у багатьох випадках), що дає змогу виділити більше часу для пошуку роботи; 	<ul style="list-style-type: none"> • відсутність досвіду роботи; • необхідність інвестицій у розвиток такої робочої сили; • відсутність компетенції відповідно до потреб роботодавців; • часто завищена самооцінка щодо своїх професійних здібностей; • часто завищені вимоги до умов та оплати праці; • невміння застосувати свої знання на практиці; • небажання починати свою трудову діяльність з «низів»; • відсутність у молоді мотивів та навичок до самостійного отримання знань.

Позитивним є те, що окремі підприємці, як в Україні так і в Польщі, вже сьогодні охочіше беруть на роботу молодь, яка не обтяжена стереотипами та негативним досвідом роботи.

Зменшення у 2012 – 2015 рр. обсягів промислового виробництва, сільсько-господарської та будівельної продукції, зниження вантажо- і пасажирообороту та інших показників соціально-економічного розвитку України, а також посилення конкуренції на ринку праці внаслідок збільшення міграційних потоків зі Сходу України призвели до зменшення зайнятості, в тому числі і молоді (табл. 3). Водночас, у Польщі намітилась тенденція до збільшення зайнятості цієї категорії населення. При цьому зайнятість чоловіків є вищою ніж жінок як у Польщі, так і в Україні, що свідчить про існування проблем гендерної нерівності.

Перевагою Польщі перед Україною у напрямку зменшення молодіжного безробіття є те, що молоді поляки можуть реалізувати своє право на працю у більшості країн Європейського Союзу без додаткових дозволів на працевлаштування. Сприяють вирішенню проблеми безробіття молоді і організації роботодавців, серед яких: Конфедерація польських роботодавців, Польська конфедерація приватних роботодавців, Бізнес центр Клуб (Business Centre Club). Представники цих організацій беруть участь у роботі комісій Сейму, надають експертну оцінку законопроектам, вносять пропозиції щодо поправок у законодавчі акти, що регулюють діяльність підприємств, податкового ринку й ринку праці, а також безпосередньо впливають на правові акти, що мають велике значення для державних фінансів та економіки загалом в цілому. Окрім того, в Польщі досить дієві селянські профспілки та організації, які надають підтримку молоді на відповідних сегментах ринку праці [15].

Таблиця 3. Рівень зайнятості молоді України і Польщі за віковими групами та статтю у 2013 – 2016 рр.

вік	Україна, всього				Польща, всього			
	2013	2014	2015	2016 1 півр.	2013	2014	2015	2016 1 півр.
15-24	32,5	29,5	28,2	27,1	24,2	25,8	26,0	28,7
25-29	73,7	71,6	71,8	69,2				
30-34	78,2	74,9	74,3	74,5	75,8	77,2	78,6	80,1
	Україна, чоловіки				Польща, чоловіки			
15-24	36,5	33,6	31,3	29,7	28,6	30,0	30,5	33,1
25-29	81,9	80,2	80,1	77,1				
30-34	84,9	81,9	81,3	81,9	83,9	84,7	85,4	87,1
	Україна, жінки				Польща, жінки			
15-24	28,3	25,2	24,8	24,3	19,8	21,3	21,3	24,1
25-29	65,2	62,7	63,1	61,0				
30-34	71,4	67,7	67,1	66,8	69,6	69,4	71,5	72,9

* побудовано автором на основі даних: [13;14;16;17]

Серед ініціатив Європейського Союзу, метою яких є зменшення молодіжного безробіття, і які реалізуються в Польщі варто виділити наступні: «Молодь у русі»; «Можливості для молоді»; «Гарантії для молоді».

Програма «Молодь у русі» була схвалена у 2010 р. і передбачала створення додаткових можливостей для переміщення студентів в різні країни ЄС у пошуках роботи або місця в університеті, додаткові можливості співпраці з європейськими державними центрами зайнятості, створення малого бізнесу, створення європейського механізму надання студентських кредитів. Варто враховувати, що у молодих європейських фахівців, в тому числі й громадян Польщі, є можливість отримувати допомогу з безробіття в іншій країні ЄС.

Гарантії для молодих людей є новою ініціативою ЄС у боротьбі з безробіттям серед молоді. Основна її мета – забезпечення всіх молодих людей у віці до 29 років (до 2016 р. – у віці до 25 років) (незалежно від того, чи зареєстровані вони на біржі праці, чи ні) привабливою пропозицією працевлаштування чи професійного навчання відповідно до індивідуальних потреб і ситуації впродовж 4 місяців після завершення навчального закладу або втрати попередньої роботи [20].

Європейська ініціатива «Гарантії для молоді» реалізується в Польщі за трьома напрямками:

- початок власного бізнесу або його розширення з метою створення нових робочих місць для безробітних;
- підвищення професійних компетенцій;
- можливість реалізації молодих людей в проектах.

За першим напрямом з грудня 2013 р. як пілотний проект в трьох воєводствах Польщі (Мазовецькому, Малопольському, Свентокшиському) було розпочато реалізацію програми «Я вже ваш бос». В кінці 2014 р. ця програма була поширена на всю країну. Фінансується зазначена програма Міністерством у справах молоді, праці та соціальної політики Польщі. Її мета – підтримка розвитку підприємництва. В межах коштів, які виділяються на цю програму випускники шкіл та вищих навчальних закладів можуть подати заявку на позику під низький відсоток (1/4 облікової ставки НБУ Польщі) для початку підприємницької діяльності або для створення додаткових робочих місць для безробітних. Таку позику з 2014 р. можуть взяти і безробітні. З 1 грудня 2016 р. максимальний розмір кредиту для початку бізнесу становить 81100,80 злотих (19906,76 дол. США), а для створення нових робочих місць – 24330,24 злотих (5972,03 дол. США).

Крім того, позичальник, який отримав кредит для початку бізнесу може скористатися безкоштовними консультаціями й освітніми послугами, що дозволить ефективно використовувати кредитні кошти.

В рамках напрямку підвищення професійних компетенцій у Польщі реалізується освітньо-виховна програма для молоді від 15 до 18 років. Для цієї вікової категорії пропонується стати членом Добровільного трудового загону (Ochotnicze Nufce Pracy). Це дозволить молодим особам не просто поєднувати навчання з роботою, а здобуваючи загальну освіту набувати навиків певної професійної підготовки.

Професійна підготовка проходить у вигляді інтенсивних навчальних семінарів в Добровільному трудовому загоні або в одному із підприємств. Ставши членом вищевказаного об'єднання молода людина отримує опіку від:

- вчителя в школі, який буде відповідальним за організацію загальної освіти;
- наставника-інструктора від роботодавця, на якого покладено обов'язки щодо організації професійного навчання;
- вчителя з боку трудового загону, який стежитиме за результатами освіти молодшої людини і допомагатиме їй планувати свій час та виконання запланованих завдань.

Варто відмітити й роботу молодіжних офісів праці, в яких молодим полякам допомагають вибрати відповідну роботу серед низки пропозицій роботодавців.

Досить дієвими є і мобільні центри професійної інформації. В їхній компетенції організація безкоштовних інформаційних зустрічей у місцевості, де проживає молода людина, яка не має змоги прибути до центру зайнятості чи молодіжного офісу праці. Також професійні радники, виїжджаючи за вимогою, надають консультації щодо вибору відповідного місця праці.

Визначити молодим людям своє місце на ринку праці, вибрати професію або напрям подальшого навчання допомагають фахівці молодіжних центрів кар'єри. У цих центрах молодь має змогу взяти участь у цікавих майстер-

класах, скористатися індивідуальними професійними порадами, пройти професійну підготовку, а також отримати пропозицію роботи.

Будучи офіційно зареєстрованим безробітним молоді люди у віці до 30 років можуть скористатися ваучером зайнятості. Він є гарантією компенсації частини витрат роботодавця на заробітну плату та соціальне забезпечення у разі прийняття на роботу безробітного власника ваучера [25].

Умовами отримання зазначеного ваучера є:

- мати не більше 30 років і бути офіційно зареєстрованим безробітним;
- впродовж 18 місяців з моменту набуття офіційного статусу безробітного знайти роботодавця, який готовий прийняти молоду людину на роботу.

Також безробітні Польщі у віці 15–29 років мають великі можливості щодо реалізації своїх компетенцій у різноманітних проектах.

Міністерство у справах сім'ї, праці та соціальної політики в рамках Програми розвитку знань «Освіта 2014–2020» постійно оголошує конкурси відбору кандидатів для участі у відповідних проектах, розрахованих на безробітну молодь у віці 15–29 років. Досить поширеними є проекти для тих, хто перебував в установах опіки, надаючи, в першу чергу, перевагу:

- прийомним дітям у віці старше 15 років, які після перебування у дитячих будинках чи прийомних сім'ях, повернулися в свої рідні сім'ї;
- вихованцям дитячих будинків старше 18 років, які заснували власне домашнє господарство;
- вихованців дитячих будинків старше 18 років, які стали незалежними і мають труднощі у пошуку роботи після перебування в установах опіки.

Також участь у цих проектах можуть взяти:

- матері, які перебували під вартою (після виходу з відповідних закладів) та ті, які мешкають в будинках для одиноких матерів;
- молоді люди, які перебували в тюрмі чи в центрах утримання під вартою;
- випускники молодіжних центрів утримання під вартою і молодіжних центрів соціотерапії (через рік після виходу).

Серед інших проектів, направлених на молодих людей в рамках гарантії працевлаштування у Польщі варто відмітити проекти «Ідея для себе», «Рівність на ринку праці», в яких у 2015 році взяло участь близько 7,5 тис. осіб [21].

В межах проекту «Ідея для себе» реалізуються такі форми підтримки, як: опікунсько-виховальна підтримка; навчальні заняття з професійним консультантом, заняття з психологом; мовні курси; базові комп'ютерні курси, професійні курси підвищення кваліфікації. Розрахований він на молодь у віці 15 – 17 років.

У проекті «Рівність на ринку праці» можуть взяти участь люди у віці 18 – 24 років, які є безробітними і не відвідують освітні заклади. З учасниками про-

екту проводять заняття професійні радники та психологи, які допомагають їм зробити вибір місця праці відповідно до своїх здібностей або професійної підготовки.

У 2016 р. в Польщі почала діяти загальнодержавна програма «мінус 30», яка є схожою до запровадженої раніше програми «мінус 50». Вона направлена, в першу чергу, на підтримку підприємців, які планують залучити до роботи молоді кадри. Працевлаштовуючи за цією програмою молодого безробітного, у перший рік його роботи щомісячно роботодавець отримує від повітового (районного) відділу праці компенсацію його заробітної плати у сумі 1850 злотих (454 дол. США). Роботодавець також отримує і компенсацію сплачених внесків за прийнятого працівника. Умовою для отримання такої допомоги є укладення контракту з працівником не менш як на два роки. При цьому у другий рік роботи молодого фахівця підприємець вже не отримує вищевказаної допомоги.

Також варто відмітити і програми, метою яких є працевлаштування випускників ліцеїв, професійних училищ, технікумів і вищих навчальних закладів. Це – «Перша робота» та «Перший бізнес – підтримка в старті». Остання поширюється на студентів, безробітних та тих, які вже провадять певну господарську діяльність, але планують утворення нових робочих місць.

Сприяє працевлаштуванню молоді і так звана «зелена лінія для безробітних і роботодавців». Нею може скористатися будь-хто, набравши номер «19-524» або зареєструвавшись на сайті <https://zielonalinia.gov.pl/strona-glowna-31779>. За допомогою зеленої лінії для безробітних і роботодавців можна отримати інформацію про пропозиції роботи та професійної підготовки; про послуги, які надають управління праці; про можливість отримання коштів для початку чи розширення власного бізнесу.

Зелена лінія – це інформаційно-консультаційний центр служб працевлаштування, який працює за чотирма напрямками:

- автопошук;
- фабрика резюме;
- бюлетень;
- безкоштовне рекрутування працівників.

Автопошук пропонує безробітним, які зареєстровані як користувачі, інформацію про наявні пропозиції працевлаштування загалом по країні та в конкретному регіоні, а також інформацію про пропозиції можливої професійної підготовки чи перепідготовки. Користувачі можуть отримувати інформацію на вказану ними електронну пошту.

Цим інструментом можуть скористатися і зареєстровані роботодавці, для яких є доступні три види автопошуків: автопошук працівників, автопошук пропозицій підготовки та автопошук повідомлень з регіону.

Фабрика резюме. В межах цього напрямку безробітні можуть отримати кваліфіковану допомогу у створенні професійного резюме чи у його корекції, що значно підвищує їхні шанси на отримання пропозиції роботи.

Ще одним напрямом діяльності інформаційно-консультаційного центру служб працевлаштування є видання чотирьох тематичних бюлетенів: для роботодавців; для тих, хто шукає роботу; для осіб, які зацікавлені поверненням до Польщі, а також загальний бюлетень. Всі види бюлетенів висилаються тим, хто підписався, з інтервалом один раз на два тижні, за винятком бюлетеня «Повернення». Він видається один раз в місяць. Важливим є те, що всі бюлетені є безкоштовними.

Також інформаційно-консультаційний центр служб працевлаштування переводить безкоштовні рекрутування для зацікавлених роботодавців.

Процес рекрутування охолює:

- розміщення оголошення на безкоштовних інтернет-порталах попереднього відбору пропозицій;
- підготовка звіту про рекрутування на прохання клієнта.

Зважаючи на те, що більшість молодих людей для отримання певної інформації віддають перевагу сучасним технологіям її передавання, то «зелена лінія» є надзвичайно популярною. Також варто відмітити й те, що інформація про всі проекти, програми, які сприяють зменшенню молодіжного безробіття у Польщі, є доступною на відповідних інтернет-сайтах, що полегшує їх пошук.

Вагому роль у працевлаштуванні молоді відіграють і воєводські (обласні) та повітові (районні) управління праці. Воєводські управління праці надають підтримку молодим людям у віці 18–29 років, а повітові – у віці 15–29 років. Вони також розробляють певні місцеві програми в межах реалізації європейської ініціативи «Гарантії для молоді». Важливим є те, що у 2016 р. більшість програм була розрахована на молодь у віці 15–29 років (у 2015 р. – на молодь у віці 15–24 р.).

Таблиця 4. Результати реалізації проектів у межах ініціативи «Гарантії для молоді» в 2015 році в Польщі

Категорії осіб	Кількість поданих заявок від безробітних та інвалідів, які не були зайнятими	Кількість заявників, які отримали позитивне рішення щодо участі у відповідних проектах, в т. ч.			
		Працевлаштовано, осіб	Розпочали або продовжили навчання, осіб	Розпочали професійну підготовку	Підготовка на різного роду курсах
Всього осіб у віці 15-24 роки	708716	324518	6211	104398	23758
з них:	128285	46353	2879	22252	4135
осіб у віці 15-19 років					
осіб у віці 20-24 роки	580431	278165	3332	82146	19623
Чоловіки у віці 15-24 роки	366245	164190	2575	36082	16302
Жінки у віці 15-24 роки	342471	160328	3636	68316	7456

* складено автором на основі [21]

Загалом у Польщі у 2015 р. у проектах та програмах в межах зазначеної ініціативи взяли участь 324,5 тис. осіб у віці 15–24 років, а подали заявки – 708,7 тис. осіб, з них 366,2 тис. – чоловіки та 342,5 тис. – жінки (табл. 4).

У межах реалізації ініціативи «Гарантії для молоді» у 2015 р. в Польщі було працевлаштовано 324,5 тис. осіб, 104,4 тис. осіб розпочали професійну підготовку, 6,2 тис. осіб розпочали або продовжили навчання.

Виходячи з вище наведеного можна стверджувати, що програми, спрямовані на збільшення зайнятості молоді у Польщі є досить дієвими, оскільки посприяли поліпшенню ситуації із зайнятістю молодих осіб на ринку праці. Так, рівень безробіття осіб у віці 15–24 роки становив на кінець 2015 р. 20,8% і був на 3,1 відсоткових пункти (в. п.) нижче, ніж наприкінці 2014 року. Ця тенденція продовжилась і в 2016 р. На кінець III-го кварталу 2016 р. цей показник знизився ще на 2,1 в. п. Зниженню піддався також відсоток молодих осіб, що залишалися поза працевлаштуванням, освітою і підготовкою – з 12,0% до 11,0%.

В Україні як вже зазначалось вище (див. рис. 1), у показнику рівня безробіття осіб у віці 15 – 24% за останні три роки чітко вираженої тенденції немає і від коливався в межах 22,4 – 23,1%, що може свідчити про проведення недостатньо дієвих заходів щодо вирішення окресленої проблеми.

Перш за все слід відмітити, що національне законодавство України містить низку положень про забезпечення молоді першим робочим місцем, що мало б позитивно впливати на ситуацію на ринку праці. Зокрема, відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Для такої категорії на підприємствах, установах та організаціях з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [9]. Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Також відповідно до статті 26 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце за отриманою професією (спеціальністю) строком не менше, ніж на два роки молодь, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, та якій надано статус безробітного, щомісяця компенсується протягом одного року з дня працевлаштування фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. Проте кошти на зазначену компенсацію роботодавцям були виділені з Державного бюджету лише у 2016 році у сумі 1400 тис. грн. [2]

Ще однією статтею згаданого вище Закону була передбачена державна підтримка молодих фахівців, які працевлаштовуються на селі. У разі укладення трудових договорів на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, молодим працівникам надається житло на строк їх роботи та одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. У разі, якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність. Проте на практиці ця норма не виконувалась, а в кінці 2014 р. зазначена стаття була вилучена [8] з цього законодавчого акту.

З метою розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці Законом України «Про зайнятість населення» передбачено стажування студентів вищих, учнів професійно-технічних навчальних закладів у роботодавців на умовах строкового трудового договору до шести місяців. Цей період офіційно вноситься до трудової книжки та свідчитиме про набуття певного досвіду роботи.

Окрім того, Законом «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» передбачено, що держава забезпечує працевдатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше 2 років після закінчення чи припинення навчання, а також після звільнення зі строкової військової, або альтернативної служби [11]. Цим законодавчим актом передбачається і «гарантоване надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим фахівцям – випускникам державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням» [11]. Проте ці нормативні положення не виконуються повною мірою, про що свідчить частка непрацевлаштованих осіб після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів у загальній чисельності безробітних (2015 р. – 16,4 %).

Варто відмітити і прийняту у 2006 році Постанову Кабінету Міністрів, якою було затверджено нове типові положення про молодіжний трудовий загін [10]. Діяльність таких трудових загонів проходить у вільний від навчання час та орієнтована на сприяння розвитку особистісних, професійних й творчих здібностей. Протягом першого півріччя 2014 року в Україні було створено 873 молодіжних трудових загонів, участь у яких взяли 17397 осіб [6]. В основному праця учасників молодіжних трудових загонів застосовувалась у сільському господарстві, будівництві та сфері послуг.

Створенням молодіжних трудових загонів займаються молодіжні центри, які здійснюють свою діяльність в 16 областях України та у м. Києві.

Основними завданнями зазначених центрів є:

- забезпечення прав та інтересів молодих громадян на ринку праці;
- сприяння працевлаштуванню, підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації молоді;
- сприяння життєвому самовизначенню, інтелектуальному, моральному, духовному розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу;

- організація зайнятості молоді у позанавчальний час;
- залучення молоді до підприємницької діяльності, створення відповідних умов функціонування та ефективного розвитку молодіжного підприємництва;
- надання молоді послуг, пов'язаних з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією;
- підтримка молодіжного підприємництва;
- забезпечення правової просвіти у молодіжному середовищі;
- сприяння формуванню здорового способу життя [3].

У 2012 році Урядом була ухвалена «Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року», одним з пріоритетів якої є сприяння зайнятості та зменшення безробіття молоді. Водночас, в основному стратегічному документі України – Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», Програмі діяльності Уряду, Коаліційній угоді відсутні конкретні завдання щодо зменшення молодіжного безробіття та покращення соціального становища молоді.

Заповнила цю прогалину у законодавстві схвалена у 2015 р. Концепція Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016 – 2020 роки, у якій одним із очікуваних результатів є забезпечення надання підтримки молоді у працевлаштуванні та сприяння створенню для неї нових робочих місць.

Серед шести пріоритетних напрямів, які визначені у вище згаданій Концепції, виокремимо «Розвиток неформальної освіти» та «Зайнятість молоді». Передбачається, що здійснення заходів в межах цих напрямів дозволить досягти вище зазначеного очікуваного результату і сприятиме зменшенню молодіжного безробіття.

Пріоритет «Розвиток неформальної освіти» планується реалізувати за такими напрямами:

- «Молодіжний працівник», метою якого є виконання програми підготовки працівників, що працюють з молоддю, зі залученням державних службовців молодіжної сфери та представників молодіжних громадських організацій і видача зазначеним працівникам відповідних сертифікатів;
- «Молодіжні центри», що передбачає аналіз існуючої мережі установ, які працюють з молоддю, та розвиток на їх базі молодіжних центрів, виходячи з потреби конкретного регіону;
- «Молодіжне таборування». Охоплює розвиток неформальних форм роботи з молоддю шляхом організації наметових таборів у регіонах України, включаючи їх разове облаштування, без створення стаціонарних закладів;

- «Молодіжний інформаційний та навчальні портали». Мета: здійснення заходів з метою інформаційного забезпечення державної політики у молодіжній сфері та комунікацій молоді у межах України і зарубіжжя;
- «Молодіжний паспорт». Передбачає створення європейського інструменту презентації знань, досвіду і кваліфікації молоді особи для підвищення її соціальної мобільності.

На зменшення молодіжного безробіття більшою мірою цілеспрямованими є заходи, які скеровані на працевлаштування молоді (забезпечення первинної і вторинної зайнятості та самозайнятості молоді). Їх заплановано проводити у рамках реалізації пріоритету «Зайнятість молоді» за допомогою таких проєктів:

- «Профорієнтація», метою якої є спрямування професійних інтересів молоді за формулою: «інформування – навчання – тестування – залучення», формування усвідомлених мотивів вибору певного виду діяльності, що забезпечить задоволення матеріальних і духовних потреб молоді;
- «Молодіжне підприємництво». Передбачає сприяння розвитку молодіжного підприємництва, самозайнятості та ефективного просування молодих людей у підприємницькому середовищі;
- «Волонтер». Мета: проведення заходів, спрямованих на залучення молоді до волонтерської діяльності;
- «Сприяння зайнятості», що має на меті сформувати та реалізувати механізм підвищення рівня зайнятості молоді шляхом сприяння її працевлаштуванню, стажуванню на робочих місцях та залученню до суспільно значущої діяльності як способу забезпечення вторинної зайнятості [12].

Зауважимо, що аналогічна державна програма була розроблена і на 2009–2015 рр. Проте через обмеженість фінансових ресурсів вона не була реалізована повною мірою.

Таким чином погоджуємось із висновками науковців, які стверджують, що «незважаючи на доволі широкий спектр законодавчих ініціатив та нормативно-правових актів щодо забезпечення гідної праці молоді, ефективність реалізації заходів політики держави у сфері молодіжної зайнятості залишається недостатньо високою. Це пов'язано, передусім, з обмеженими фінансовими можливостями реалізації законів та цільових програм з боку держави, а також недостатньо активною участю соціальних партнерів у реалізації законодавчих ініціатив [5].

Також велика чисельність нормативно-правових актів, які в деякій мірі дублюються через певний період часу та неналежне обґрунтування потреби фінансових ресурсів, свідчить про поспішність прийняття окремих нормативно-правових актів та недостатню послідовність дій Уряду України у розробленні заходів молодіжної політики зайнятості.

На відміну від Польщі, в Україні задіяно дуже мало інформаційних ресурсів, з яких молодь могла б довідатись про існуючі програми їхнього працевлаштування.

Важливим напрямом у вирішенні проблем зайнятості молоді в обох країнах є створення соціальних підприємств, метою діяльності яких є «не зосередження на максимальному доході власників підприємства, а вирішення соціальних проблем і водночас отримання прибутків від цієї діяльності для реалізації будь-яких соціальних проектів» [1].

Варто зазначити, що соціальне підприємництво в Польщі і в Україні має низку спільних та відмінних рис. До спільних відносять: [1]

- можливість отримувати гранти на фінансування від різних проектів міжнародних організацій та Європейського Союзу для створення соціального підприємства;
- поштовхом для створення соціального підприємства зазвичай виступають неприбуткові громадські організації;
- і в Польщі, і в Україні існують податкові пільги.

Відмінності полягають у тому, що в Польщі існує можливість отримувати кошти від держави або місцевої влади, а в Україні такої практики немає. Також, на відміну від українського, у польському законодавстві є спеціальний закон [24], що регулює функціонування соціального підприємництва. В Україні діяльність таких підприємств регулюється загальним законодавством, в якому не встановлено обмежень щодо кількості працівників. У Польщі на соціальному підприємстві може працювати від 5 до 50 людей. Інші відмінності ведення бізнесу, в тому числі й на соціальному підприємстві, представлені в табл. 5. Саме ці відмінності створюють більш сприятливі умови для зайнятості молоді у Польщі.

Таблиця 5. Відмінні риси ведення бізнесу у Польщі та Україні

Польща	Україна
Низький рівень корупції практично унеможлиблює неофіційні платежі. Під час створення підприємства є офіційний платіж.	Високий рівень корупції сприяє існуванню неофіційних платежів для відповідальних працівників державних служб під час процедури створення підприємства
Існує довіра до підприємця, що сприяє існуванню усних домовленостей, які, як правило, виконуються.	Брак довіри через численні випадки порушення усних домовленостей.
Соціальні мережі у більшості використовують для реклами підприємств, а не заради власної вигоди	Соціальні мережі використовуються як для реклами власного бізнесу та і для особистого піару.
На малих і середніх підприємствах дотримуються 8-ми годинного режиму роботи	Існує практика понаднормової роботи без додаткової оплати
Приватні підприємці переважно не працюють в державні і релігійні свята	Приватні підприємці переважно працюють в державні і релігійні (менше) свята
Інфраструктура більш пристосована до потреб людей з обмеженими можливостями	Інфраструктура менш пристосована до потреб людей з обмеженими можливостями
Жінкам не важко знайти роботу	Жінкам важче знайти роботу, ніж чоловікам

Польща	Україна
Мінімальна заробітна плата – це юридично встановлений найнижчий допустимий рівень заробітної плати за найману роботу, визначений у вигляді ставки чи мінімального заробітку. До неї не включаються різного роду доплати, надбавки та премії.	Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. До її складу можуть входити, крім посадового окладу, надбавки, премії.
Існує чітке розмежування бізнесу і влади	Влада і бізнес тісно переплетені

* складено автором на основі власних спостережень та [1]

З огляду на вище наведене доходимо висновку, що вирішення проблеми молодіжного безробіття є актуальним завданням як для Польщі, так і для України. Проте, будучи країною Європейського Союзу та маючи набагато нижчий рівень корупції і набагато вищий обсяг ВВП, Польща має значно більше можливостей для реалізації проектів зайнятості молоді. Для отримання ще кращої динаміки подолання молодіжного безробіття Уряду Польщі варто і надалі розвивати реалізацію діючих проектів.

За результатами досліджень також можна зробити висновок, що деякі програми збільшення зайнятості молоді, які реалізуються в Україні, і в Польщі є подібними. Наприклад, щодо компенсації витрат роботодавця за прийняття на роботу безробітного у віці (15 – 29 років у Польщі) 15 – 35 років в Україні. Також у Польщі, як і в Україні створюються молодіжні трудові загони та здійснюється перепідготовка безробітних на різного роду курсах, які дозволяють молодій особі отримати додаткові знання та набути нових навичок та вмінь.

В Україні насамперед, слід відповідальніше ставитися до виконання вже діючого законодавства і не приймати нормативно-правових актів, які через обмеженість фінансових ресурсів не можуть бути виконані. Крім того, зміст зазначених документів повинен бути більш конкретизованим щодо очікуваних результатів, які планується досягнути.

Зменшення молодіжного безробіття в Україні можливе за умови зниження корупції; достатньої поінформованості молоді про їхні можливості щодо працевлаштування чи продовження навчання та реалізацію дієвих програм молодіжної зайнятості. Також потребує удосконалення і процедура державного замовлення на підготовку фахівців з метою збалансування попиту і пропозиції на молодіжному ринку праці. З метою збільшення чисельності випускників вищих навчальних закладів та професійно-технічних училищ, які після завершення навчання були працевлаштовані, доцільно скористатися досвідом Польщі, який розглянуто в межах цього дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бабіщ Б. Прибуток це не тільки гроші. Соціальне підприємництво в Польщі та Україні / Бабіщ Б., Блаціньська К., Гиренко Х. та інші.- Польсько-українська рада обміну молоддю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oridu.odessa.ua/news/2016/11/18/broshura.pdf>
2. Звіти про виконання Державного і місцевих бюджетів України у 2014 – 2016 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list?currDir=349925>
3. Інформація про напрямки діяльності та контакти молодіжних центрів праці в Україні. – Міністерство молоді та спорту України, 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/17345>
4. Колот, А. М. Економічно активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів [Текст] / А. М. Колот, О. І. Кравчук // Ринок праці та зайнятість населення : виробничо-практичний науковий журнал. – 2015. – № 2. – С. 3-8.
5. Лібанова Е. Перехід на ринок праці молоді України /Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Лариса Лісогор, Ірина Марченко, Олег Ярош. – Женева: Міжнародне бюро праці, 2014. – 93 с.
6. Молодіжні трудові заgonи: довідкова інформація. – Міністерство молоді та спорту України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/15235>
7. Про внесення змін до статті 1 Закону України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні": Закон України № 1659-IV від 23.03.2004 р. // Відомості Верховної Ради України від 16.07.2004. – 2004. – № 29. – (Офіц. вид.: Щотижневий нормат. бюл. укр. та рос. мовами / Верховна Рада України). – К.: Парламентське видавництво, 2004
8. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України: Закон України від 28.12.2014 № 76-VIII[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/76-19/paran282#n282>
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
10. Про затвердження Типового положення про молодіжний трудовий загін: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.07.2006 № 899[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/39>
11. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2998-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>
12. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 30.09.2015 р. № 1018-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248528402>
13. Ринок праці (у 2015 р, у 2014 р. у 2013 р.): доповіді. – К.: Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> розділ «Публікації»
14. Ринок праці у Іпівріччі 2016 року: доповідь, 2016. – К.: Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> розділ «Публікації»

15. Українсько-польський робітничий портал. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrpraca.com>
16. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. Labour force survey in Poland (II kwartał 2016): informacje i opracowania statystyczne, 2016. – Warszawa: Główny urząd statystyczny. – Dostęp: file:///C:/Users/Админ/Downloads/aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_polski_iikw_2016.pdf
17. Aktywność ekonomiczna ludności Polski. Labour force survey in Poland (IV kwartał 2015): informacje i opracowania statystyczne, 2016. – Warszawa: Główny urząd statystyczny. – Dostęp: file:///C:/Users/Админ/Downloads/aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_polski_iv_kwartal_2015.pdf
18. EU Youth Strategy [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ec.europa.eu/youth/policy/eu-youth-strategy_en.htm
19. Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth / International Labour Office – Geneva: ILO, 2015 – 93 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf
20. Gwarancje dla młodzieży: statystyka[zasobów elektronicznych]. – Dostęp: <http://gdm.praca.gov.pl/o-programie/statystyki>
21. Podsumowanie realizacji Gwarancji dla młodzieży w 2015 roku. – Departament Rynku Pracy MRPiPS, 23.11.2016. – Dostęp: <http://gdm.praca.gov.pl/-/3812567-podsumowanie-realizacji-gwarancji-dla-mlodziezy-w-2015-roku>
22. Rozpędowski M. Bezrobocie wśród młodych. Jak pokolenie y radzi sobie na rynku pracy? – 2016, Dostęp: <http://www.money.pl/gospodarka/raporty/arttykul/bezrobocie-wsrod-mlodych-jak-pokolenie-y,185,0,1932729.html>
23. Rybicka K. Bezrobocie młodzieży w Polsce / Edukacja w świetle przemian współczesnego rynku pracy: wybrane problemy. – Studia Ekonomiczne: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 2014. – № 197. – P. 195 – 201.
24. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. Nr 122, poz. 1143 z późn. zm.)
25. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.) – art. 66m. – Dostęp: <http://psz.praca.gov.pl/-/120524-ujednolicony-tekst-ustawy-z-dnia-20-kwietnia-2004r-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-ryнку-pracy>



В.М. Новіков

д.е.н., проф., завідувач відділу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України
01032, Україна, м. Київ, бульвар Шевченка, 60

Модернізація професійно-технічної освіти як цільова функція розвитку ринку праці в Україні

Анотація

Розглянуто структура і динаміка розвитку професійно-технічної освіти в Україні, рівень задоволення економіки в робочій силі. Проаналізовано недоліки підготовки кадрів для ряду галузей. Проаналізовано складнощі і протиріччя реформи професійно-технічної освіти. Зпропоновано необхідність законодавчого регулювання всього комплексу відносин ринку праці між зацікавленими сторонами.

Система професійно-технічних освітніх закладів в Україні багато років перебуває у стані перманентних змін. Їх незавершеність призвела до того, що вся профтехосвіта перебуває у невизначеному стані точки зору її структури, управління і фінансування. Проте на всіх етапах реформування безальтернативним залишається ставлення до функціонального призначення закладів профтехосвіти, реалізація якого покликана забезпечити формування трудової мотивації, активної громадянської і професійної позиції молоді, покоління, здатного до освоєння нових технологій упродовж життя, доконкурентоспроможності на внутрішньому і зарубіжному ринку праці.

Зараз проблемними питаннями залишаються пошук балансу між цілями держави, можливостями закладів профтехосвіти і інтересами роботодавців у забезпеченні ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами. Вирішення цієї проблеми потребує осучаснення системи профтехосвіти. Вектор її розвитку торкається удосконалення управлінських стратегій у напрямку

їх гнучкості, формування законодавчої і нормативної бази для створення нової, єдиної системи профтехосвіти на базі діючих закладів підготовки професійних кадрів, формування партнерських відносин з роботодавцями, взаємодії з державним і регіональним бюджетом.

Модернізація професійно-технічної освіти сьогодні стає справжнім випробуванням для країни з точки зору інвестицій у майбутній розвиток економіки. Про актуальність перебудови профтехосвіти свідчить її незадовільний стан, який особливо погіршився протягом останні років (табл. 1).

Таблиця 1. Фінансування професійно-технічної освіти в Україні

Показники	2000	2005	2010	2013	2014	2015
Загальні видатки зведеного бюджету на професійно-технічну освіту, млн грн	429,1	1749,9	5106,2	6359,8	5885,2	4141,9
У % до ВВП	0,3	0,4	0,5	0,4	0,3	0,3
У % до загальних видатків зведеного бюджету	0,9	1,2	1,4	1,3	1,1	1,0
Видатки на професійно-технічну освіту (у % до видатків по галузі)	6,1	6,5	6,4	6,0	5,9	5,5

Джерело: Загальноосвітні навчальні заклади України на початок 2015/16 навчального року. – Стат.бюлетень. – К.: 2016. – с. 8]

Порівняно з 2000 р. витрати на професійно-технічну освіту збільшилися в 9,6 раза. Проте динаміка витрат на професійно-технічну освіту не виявила ознак до збільшення відносно ВВП. Питома вага асигнувань у сфері професійної освіти після деякого піднесення залишилась на рівні 2000 р. У загальних видатках зведеного бюджету видатки на професійно-технічну освіту зменшились з 6,1% до 5,5%.

У два рази за 2015/16 – 1990/91 рр. зменшилась кількість учнів у профтехнічних закладах. Така негативна динаміка пояснюється рядом факторів: демографічних, соціальних, структурних. У середньостроковій перспективі до 2025 р. прогнозується скорочення молоді віком від 15 до 20 років з 2287,8 тис. осіб 1957 тис., тобто на 15%. На зменшення контингенту учнів у ПТНЗ вплинув процес зміни у соціальних пріоритетах молоді в освітніх рівнях. Зросла престижність закладів вищої освіти і відповідно знизилось тяжіння до здобуття робітничої професії. Випуск фахівців з вищою освітою I-IV рівні акредитації за п'ятнадцять років зросло в 2,2 раз. Протягом 1995/96 р. – 2005/06 їх кількість збільшилась в 1,75 раз. З 2006/07 р. до 2015/06 р. – в 2,2 раз переважно за рахунок вищих навчальних закладів 1-11 рівнів акре-

дитації. За ці роки зменшилась мережа професійно-технічних закладів. У 1995/96 р. їх чисельність становила 1179 одиниць, в 2015/06 р. – 798. Кількість учнів за цей строк знизилась з 277,3 тис. до 165,0 тис. Фактично кількість закладів зменшилась на 32%, чисельність учнів – на 40%. Це свідчить, що структура закладів профтехосвіти не відповідає потребам молоді. Їх діяльність не користується попитом населення з причин як втрати престижності робочих професій, так й якості наданих освітніх послуг. Зменшення контингенту абітурієнтів ПТНЗ вплинуло на зростання малокомплектних закладів з чисельність учнів не більше 100-300 осіб.

Переважна більшість (95%) професійно-технічних закладів підпорядкована Міністерству освіти та науки України. Динаміка і структура підготовки кваліфікованих робітників у державних закладах свідчить про поглиблення процесу деіндустріалізації економіки України. З 2010 р. на 30% знизилась чисельність випускників для всіх галузей економіки, особливо будівництва (на 42%), транспорту (на 38,6%), промисловості (на 36,6%) і деформувалась структура випускників професійно-навчальних закладів (табл.2.).

Навіть умовах зниження науково-технічного рівня країни професійно-технічні заклади не спроможні відповідати потребам виробництва. Роботодавців не задовольняє якість підготовки і кваліфікація випускників професійно-технічної школи. В країні існує стабільний попит з боку роботодавців на професії високого рівня кваліфікації: металістів (токарів, фрезерувальників, слюсарів, водіїв автотранспорту, робітників з ремонту електричного обладнання та інших. Серед молоді ці професії не користуються попитом.

Таблиця 2. Галузева структура підготовки робітників в ПТНЗ

Галузева структура випускників	2010		2015	
	кількість	%	кількість	%
Всього, в т.ч. для:	237 506	100	165931	100
промисловості	65000	27,4	41202	24,8
сільського господарства	18416	7,7	14301	8,6
транспорту	34416	14,5	21123	4,5
з'язку	1166	4,9	744	0,4
будівництва	27645	11,6	15849	9,6
торгівлі і громадського харчування	32603	13,7	25820	15,6
житлово-комунальне господарство і невиробничі види побутового обслуговування населення	20339	8,6	12136	7,3

Джерело: Підготовка навчання та здобуття професій. – Стат. бюлетень. – К.: 2016. – с. 27. – С.28.; Підготовка навчання та здобуття професій. – Стат. бюлетень. – К.: 2011. – с. 27. – С.28.

Наприклад, результати рейтингу напрямів підготовки у закладах професійно-технічної освіти Сумської області засвідчило зниження привабливості

професій електротехнічного виробництва, автомобільного та залізничного транспорту. До того ж зміст і перелік професій здебільшого обирається ПТНЗ довільно, без урахування перспективних потреб національного та регіональних ринків праці.

Потреба в робочій силі у більшості областей України задовольнятиметься лише на 30-37%. Машинобудування потребує робітників 5–6 розрядів, тоді як випускники профтехосвіти здебільшого мають 3 розряд. Особливо гостро кваліфікаційний дисбаланс у підготовці робітників відчувається на маталообробних підприємствах. До того ж підготовка кадрів у системі професійно-технічної освіти здійснюється без урахування розвитку ринку праці. Профтехучилища переважно готують кадри для інших секторів промисловості.

Переважаючою тенденцією в сфері підготовки кадрів є випуск фахівців з вищою освітою. Вона виправдовується, якщо відповідає потребам ринку. З початку 2000-х рр. ринок праці на 80% складається з вакансій робітничих професій. Проте за останні 25 років випуск кваліфікованих робітників в Україні скоротився більше ніж на 48%. Натомість, випуск фахівців із вищою освітою зріс у 1,6 рази. Відбулися помітні зміни у співвідношенні студентів вищих і учнів професійних навчальних закладів: у 1990/91 навчальному році кількість студентів вищих навчальних закладів (I–IV рівнів акредитації) була більшою за кількість учнів професійно-технічних навчальних закладів у 2,5 рази, а в 2015/16 — у 5,3 рази.

Негативні тенденції на ринку праці набули системних ознак, які проявляються в двох основних інституційних аспектах: управлінні системою профтехосвіти і прогнозуванні підготовки кадрів. Більшість регіональних керівників органів виконавчої влади до 2015 р. вважали профтехосвіту об'єктом інтересів центральних державних органів, оскільки професійно-технічні заклади перебувають у власності останніх і підпорядковані їм. У реальному житті заклади профтехосвіти функціонально працюють на забезпечення економічних потреб регіону. Байдуже ставлення місцевих органів до ПТНЗ виявилось в послабленні вертикальної ланки управління системою профтехосвіти. Якщо в середині 90-х років у структурі облвиконкомів працювали 30 осіб, які займалися розвитком професійно-технічних закладів, то вже у 2010 р. їх чисельність скоротилася до секторів і відділів, де працюють 3–4 чоловіка. За даними Міністерства освіти і науки України, в обласних управлінських структурах профтехосвітою займаються лише 119 осіб.

Утриманські тенденції щодо підготовки робітничих кадрів спостерігаються і серед роботодавців, більшість з яких вважали прийнятним забезпечення виробництва кадрами за рахунок бюджету. Така точка зору панує навіть серед підприємств, що належать до недержавної форми власності. У промисловості таких підприємств налічується понад 70%, в аграрному виробництві – 96%, ресторанному і готельному бізнесі, торгівлі – 100% [2]. Перспектива розвитку інноваційної економіки поставила завдання збалансувати підготовку робітничих кадрів з реальними потребами ринку праці. Враховуючи, що професійно-технічні заклади переважно були орієн-

товані на регіональні потреби у робочій силі, уряд Законом України «Про державний бюджет України на 2016 рік» передбачив передачу видатків на підготовку кадрів у професійно-технічних та інших навчальних закладах на фінансування з місцевих бюджетів. Відповідно до цього рішення правомірним стало завдання передачі цілісних майнових комплексів професійно-технічних навчальних закладів з державної до комунальної власності та про впровадження регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих працівників. Така законодавча ініціатива поставила перед науковцями і управлінськими структурами системи профтехосвіти розробити відповідну нормативну базу, щоб позбутися ризиків неправомірного вилучення приміщень, їх нераціонального перепрофілювання, відчуження земельних ділянок та скорочення штатів педагогічних працівників.

З метою фінансової підтримки урядових ініціатив виділено стабілізаційну дотацію Міністерству освіти і науки у сукупному розмірі 598 млн. грн. Кошти спрямовувались на утримання в регіонах закладів профтехосвіти протягом 7-8 місяців 2016 р., на врегулювання бюджетного дефіциту у 20 містах у зв'язку з необхідністю прийняття на їх баланс закладів профтехосвіти. Проте заходи уряду виявились недостатніми для узгодження проблем, що виникли у зв'язку із адміністративним рішенням зміни форми власності ПТНЗ. У невеликих містах обласного значення фінансова допомога недостатня для того, щоб покрити видатки на фінансування діяльності закладів профтехосвіти та утримання їх матеріальної бази. У 2016 р. лише 302 заклади, підпорядковані Міністерству освіти і науки освіти, що становить 48% від загальної кількості, документально отримали право власності на цілісні майнові комплекси та земельні ділянки. Дефіцит бюджету професійно-технічних навчальних закладів становить на кінець 2016 р. 1,15 млрд. грн., що складає 27,7% до їх загальних фінансових витрат.

Оновлення моделі профтехосвіти передбачає визначення повноважень та врегулювання взаємовідносин органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо функціонування професійно-технічних закладів, залучення соціальних партнерів на договірних умовах до підготовки кваліфікованих кадрів. Збалансування попиту і пропозиції на сучасному ринку праці залежить від того, як скоро й ефективно буде запроваджений механізм взаємодії між професійно-технічними навчальними закладами і роботодавцями на рівні тристоронніх угод між державними органами влади, навчальними закладами і підприємцями. Подібний механізм має ґрунтуватись на взаємному інтересі та відповідальності всіх зацікавлених сторін. Зараз в Україні взаємовідносини підприємців і роботодавців щодо відтворення трудового потенціалу законодавчо не регулюються. Законом України «Про професійно-технічну освіту» односторонні переваги надаються професійно-технічним закладам, у яких підприємства-замовники підготовки кваліфікованих кадрів повинні надавати оплачувані місця для проходження виробничої практики і навчання, а також перераховувати 50% коштів на розвиток навчальної бази, передавати ПТНЗ обладнання, нові технології виробництва, надавати безоплатно приміщення, споруди, електроенергію тощо.

У ринкових умовах підприємці, інвестуючи підготовку робітничих кадрів на замовлення, мають розраховувати на гарантії щодо кількості та якості підготовленого контингенту працівників. Проте такі гарантії не мають законодавчої основи і механізму реалізації. Очевидно, що в цілях забезпечення підприємств робітничими кадрами, доцільно розробити закон для врахування всього комплексу взаємовідносин на ринку праці між зацікавленими сторонами. Механізм має засновуватися на ринкових принципах і бути спрямованим на збалансування інтересів роботодавців із пропозиціями послуг професійно-технічних закладів. Проблемним питанням, що забезпечує ринкову дієвість механізму, залишається розробка методики розрахунку вартості навчання кваліфікованих працівників у професійно-технічних закладах, яка відсутня на сьогоднішній день. Підготовка сучасної методики потребує врахування таких якісних характеристик майбутніх професій, як складність, матеріало- і наукоємність, що різняться по галузям економіки і помітно впливають на вартість навчання.

Прогнозування підготовки робітничих кадрів складний в організаційному плані процес, в який залучені ряд міністерств-замовників: міністерство економіки, праці та соціальної політики, освіти і науки та інші. Проте перспектива визначення об'єктивної потреби в робітничих професіях викликає сумнів, оскільки в Україні не розроблено достовірного прогнозу розвитку ринку праці з врахуванням економічного розвитку країни. Проблема обтяжується незадоволеністю молоді професійною освітою. У більшості своїй молодь намагається обрати таку якість професії, яка гарантуватиме робоче місце, належні умови праці і достойну заробітну плату.

Відсутність подібних умов демотивує молодь у здобутті робітничих професій. Зараз із учнів загальної освітньої школи в професійно-технічних навчальних закладах продовжують навчання менше 19%, а в ряді областей – 12–14%. Ситуація з підготовкою професійних робітників погіршується через відрахування учнів з професійно-технічних закладів. Протягом 2015/16 р. відраховано з першого курсу з числа прийнятих за державним замовленням 5,5 тис., що складає 4,2 % від прийнятих на перший курс. У 2015/16 р. у ПТНЗ було зараховано 142,3 тис осіб. В 2016/17 р. до професійно-технічних закладів подано всього 88 тис. документів на зарахування до навчання, що фактично свідчить про нівелювання ролі інституту профтехосвіти у розвитку економіки [3]. Негативними моментами фінансування і функціонування професійно-освітніх закладів є: висока вартість навчання, яка в 2–4 рази перевищує вартість навчання учнів у загальноосвітній школі; незадовільне ресурсне забезпечення професійно-технічної освіти, внаслідок чого її матеріально-технічна база застаріла і не відповідає вимогам інформаційно-технологічного розвитку економіки; недостатнє обґрунтування потреб у підготовці фахівців професійного спрямування; дефіцит викладачів і майстрів виробничого навчання і відтік висококваліфікованих кадрів через низьку оплату праці; недосконале управління системою профтехосвіти на загальнодержавному і регіональному рівнях; низька ефективність підготовки спеціалістів внаслідок ранньої спеціалізації, яка несумісна зі стандартом гнучкості навчання в умовах ринку. Середня забезпеченість кадрами становить 87% [4].

Пересічно один заклад професійно-технічної освіти обслуговує 50 тис. населення, а на думку фахівців, ефективніше було б 35-40 тис. [5].

Обмеженість бюджетних видатків зумовила подальше загострення проблеми ресурсного і матеріально-технічного забезпечення професійно-технічної освіти. На теперішній час у ПТНЗ створено 18,1 тис. навчальних кабінетів, 3,7 тис. лабораторій і 6,4 тис. навчально-виробничих майстерень, у яких використовується обладнання, устаткування, сільськогосподарська та інша техніка, середньовідсотковий термін експлуатації яких становить: до 10 років — 10 %; від 10 до 20 років — 31 %; понад 20 років — 59 %. [6].

У професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ) бракує близько однієї тисячі кабінетів і лабораторій, 150 навчально-виробничих майстерень. Не вистачає 4300 майстрів виробничого навчання, 2100 викладачів. Особливо гостра ця проблема в навчальних закладах металургійного, машинобудівного, гірничорудного, будівельного профілів та інших [7]. Потребують ремонту понад 1700 навчальних виробничих приміщень, 656 інших об'єктів, 157 котелень. На їх відновлення потрібно 162,2 млн. грн. [8].

Бюджети закладів професійно-технічної освіти реально є бюджетами не розвитку, а виживання: 90% видатків становлять заробітна плата, стипендіальне забезпечення, харчування, оплата за енерго-, тепло- та водопостачання. Лише 10% – це видатки розвитку навчального закладу. Недосконалим є механізм обґрунтування прогнозу розвитку ринку праці як у національному, так і регіональному масштабі, що не дає можливості виробити перспективні плани підготовки кваліфікованих робітничих кадрів за професійним спрямуванням.

З огляду на сучасну професійну парадигму теоретичного обґрунтування потребує оптимізація мережі ПТНЗ на основі структурування переліку робітничих професій. Нині їх кількість становить кілька сотень, що не відповідає завданню створення інтегрованих, широко профільних професій. Зараз зміни на ринку праці пов'язуються із появою принципово нових професій і спеціальностей (зокрема, інтегрованих і укрупнених). У «Національному класифікаторі професій» (класифікатор професій ДК 003:2010) та «Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» не враховані нові професії, зокрема, інтегровані, яких потребує ринок праці. Більшість із розроблених затверджених МОН України стандартів професійної освіти готувалися за застарілими методиками без участі роботодавців, тому не відповідають сучасним ринковим вимогам і не можуть використовуватися для якісної підготовки кваліфікованих робітників [9].

Перелічені недоліки формують витратну основу функціонування професійно-технічної освіти, відсувають на другий план актуальні й важливі питання впровадження сучасних моделей економіки профтехосвіти, інноваційних виробничих технологій та організації навчально-виховного процесу. Подолання неадекватності системи фінансування професійно-технічних навчальних закладів, активізація їх модернізаційного розвитку потребує

реальної підтримки держави, об'єднання зусиль центральних і місцевих органів державної влади, галузей економіки, підприємств різних типів форм власності, громадських і наукових організацій, власне самих ПТНЗ.

Серед найважливіших питань – підвищення ефективності діяльності професійно-технічних закладів й удосконалення механізму їх фінансування. Зараз бюджетні кошти залишаються основним джерелом забезпечення функціонування закладів профтехосвіти. На відміну від попередніх десятиліть, коли частка підприємств становила 60% загального обсягу інвестицій професійно-технічної освіти, сьогодні роль роботодавців мінімальна у підготовці робітничих кадрів. Із впровадженням радикальних ринкових відносин розірвалися виробничо-коопераційні зв'язки професійно-технічних училищ з підприємствами, що замовляли підготовку робітничих кадрів. Дотепер новий механізм стосунків профтехучилищ із роботодавцями не налагоджений. Для розв'язання кадрової проблеми сьогодні вкрай важливо мати науково обґрунтований прогноз розвитку ринку праці, що забезпечуватиме розробку планів підготовки кваліфікованих робітників за професійним спрямуванням відповідно до потреб роботодавців. Покладатися переважно або в деяких економічних сферах виключно на підприємців не можна, оскільки вони орієнтуються на власні інтереси, які не завжди співпадають із загальнодержавними перспективними цілями інноваційно-технологічного розвитку. Разом з тим, враховуючи великі витрати, які існують зараз на підготовку високоякісної робочої сили, участь роботодавців у вирішенні найважливіших проблем профтехосвіти має бути значно піднесена.

У високорозвинених країнах підготовка робітничих кадрів здебільшого фінансується з доходів підприємців або за рахунок багатоканальних і багаторівневих джерел покриття витрат. У Франції, наприклад, підприємства відраховують на ці цілі три відсотки від своїх прибутків, у Бельгії – 0,25, а в Німеччині діє двоканальна система фінансування. В Україні роль роботодавців у підтримці професійної освіти посилюється падінням престижу робітничих професій, який знизився настільки, що велика частина професійно-навчальних закладів не може забезпечити виконання державного замовлення з набору учнів. За десятиліття після 2005 р. і до 2015 р. число бажаючих набути робітничі професії зменшилося серед тих, що закінчили середню школу, з 31% до 12-14%, тобто більше, ніж вдвічі. Рівень участі роботодавців у підготовці робітничих кадрів високої кваліфікації треба значно підняти. Зараз уся сфера виробництва і бізнесу спрямовує на підготовку кваліфікованих робітників лише 1-1,5% валового внутрішнього продукту. На думку фахівців, вона має бути збільшена втричі [10]. Вихід професійно-технічного навчання на рівень сучасних вимог залежить від позитивного вирішення цілої низки проблем, які зводяться до реструктуризації вузько-профільного переліку спеціальностей і впровадження нових широких профілів підготовки кваліфікованих робітників; зменшення спеціалізації; зміни організаційної основи діяльності професійно-технічних закладів і перепідпорядкування їх із центрального на місцевий рівень або залучення частини цих закладів до системи профільної старшої школи; налагодження тісного

зв'язку профтехучилищ із працедавцями і вузами на принципах соціально-партнерства.

Оновлення і модернізація мережі професійно-технічних закладів має здійснюватися шляхом концентрації, що забезпечуватиме єдиний інтеграційний підхід до навчання. У 2015-2016 рр. серед державних закладів профтехосвіти, підпорядкованих Міністерству освіти і науки 272 (33%) були орієнтовані на підготовку кадрів для промисловості, 141 (17%) – для будівництва; 59 (7%) – для сфери послуг; 239 (29%) – для аграрного виробництва. Крім державних, функціонують навчальні заклади інших форм власності. Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ, підпорядкованих МОН України, здійснюється для всіх галузей економіки за 35 напрямками та видами господарської діяльності з майже 500 професій. У стратегічному плані доцільно перейти до створення центрів професійно-технічної освіти з впровадженням інноваційних технологій на базі державних навчально-практичних центрів за галузевим спрямуванням. У 2015 р. їх налічувалось 67 одиниць, у 2016 – 84, що складає лише 8,3% від загальної чисельності ПТНЗ. Ці центри повною мірою забезпечують потреби регіональних і загальнодержавних ринків у кваліфікованих виробниках і фахівцях середньої ланки управління. Розвиток сучасних навчальних центрів відбувається за ініціативою і підтримкою зарубіжних партнерів: компаній «Henkel Bautechnik Ukrain». «KNAUF». «БудМайстер» (фабрика сучасних будівельних сумішей), «Gebrit International Sales AG», «BOSCH», «TRIORA», «NIBKO», «HERZ Україна», «КФПАРОЛ Україна», ТОВ «Акватерм-київ», ТзОВ «Снежка-Україна» тощо [11].

Першечерговим є необхідність одночасно з інтеграцією професій скорочення чисельності ПТНЗ. На думку фахівців відділення педагогіки і психології професійно-технічної освіти АПН України, структурування переліку робітничих професій слід реалізовувати на основі загальнодержавних запитів, демографічних особливостей, перспектив розвитку окремих галузей знань, промисловості, суспільства в цілому. Номінальна кількість професійно-технічних закладів на основі структурування переліку робітничих професій варто скоротити з кілька сотень до 350. У цьому напрямі є позитивні приклади. Створено й апробовано методику укрупнення професій та інтеграції змісту професійної освіти. В основі цієї методики закладено вивчення можливостей (організаційних, технологічних, дидактичних та інших) укрупнення професій у конкретних полях професійної діяльності, формування загальнотехнічних і загальнотехнологічних кваліфікацій на їх основі. Методику апробовано на професіях будівельної галузі. Замість 180 одиничних створено 5 укрупнених професій, які охоплюють практично всі сфери професійної діяльності в будівництві. Крім того, укрупнення професій здійснено в окремих сферах професійної діяльності в ресторанній справі та зв'язку. Нині розроблено та впроваджено у навчально-виробничий процес 310 державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій. У подальшому трансформаційні процеси оновлення змісту професій супроводжуються розробленням і впровадженням державних стандартів на основі модульно-компетентнісного підходу і залучення до їх створення

роботодавців як замовників робітничих кадрів. З цієї метою започатковано пілотний проект з модернізації підготовки робітників найбільш дефіцитних професій, зокрема, «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва», «Монтажник санітарно-технічних систем та устаткування», «Швачка. Кравець. Закрійник» та визначено 23 професійно-навчальні заклади, для створення на їх базі навчально-практичних центрів [12].

Укрупнення професій підвищує конкурентоспроможність на ринку праці, можливості професійного росту та швидкої перекваліфікації на споріднені професії. З огляду на це важливе завдання назріла необхідність створити загальнодержавний інформаційний банк даних потреби підприємств, організацій та установ у фахівців із професійно-технічною освітою.

Інституційний механізм децентралізації управління професійно-технічною освітою полягає в розмежуванні повноважень Міністерства освіти і науки та регіонів. Виконання загальнодержавних програм підготовки робітничих кадрів та їх фінансування треба віднести до функцій Міносвіти України з фінансуванням з держбюджету. Ця пропозиція і розмежування повноважень були очевидними вже на початку нульових років. Їх реалізація перейшла у практичну площу тільки у 2016 р. Кабінет Міністрів України 16 листопада 2016 р. прийняв постанову № 818 «Про затвердження Переліку професій загальнодержавного значення, підготовка за якими здійснюється за кошти державного бюджету». До зазначеного переліку входить 19 професій за такими видами діяльності як сільське господарство, добувна промисловість, машинобудування, транспорт та зв'язок та деякі інші, які віднесено до компетенції держави. На їх підготовку заплановано виділити 827,4 млн.грн., що становить 20% від загальних видатків зведеного бюджету на професійно-технічну освіту [13]. Решта коштів у має спрямовуватись до місцевих бюджетів, обласних бюджетів і бюджетів міст – обласних центрів, на підготовку кадрів за професіями, необхідними для регіонального ринку праці. При цьому доцільно визначити й потребу об'єднаних територіальних громад у кадровому забезпеченні об'єктів соціальної інфраструктури: опорних шкіл, дошкільних закладів, центрів первинної медичної допомоги, лікарень, соціально-культурних об'єктів.

Загальна логіка модернізації профтехосвіти і її розподіл між державою і регіонами призводять до зміни інституціональної моделі фінансування підготовки кадрів. Для того, щоб державні і регіональні органи були спроможні самостійно виконувати покладені на них повноваження, профтехосвіта має спиратись на багатоканальну основу фінансування. Державна субвенція як цільове джерело має забезпечувати реалізацію завдання держави на здобуття повної загальної середньої освіти у професійно-технічному навчальному закладі. Державне замовлення, яке пов'язане з професіями національного значення, забезпечуватиметься за рахунок державного бюджету. Регіональне – за рахунок з обласних бюджетів, бюджетів міст – обласних центрів та бюджету м. Києва.

Сучасна інноваційна організація професійно-технічної освіти застосовує таке нове поняття як регіональне замовлення на підготовку кадрів. Воно

не має чіткого правового оформлення. Діюче законодавство не відображає диференціацію ринку праці, особливості появи нових форм зайнятості, організації і оплати праці на регіональному рівні і рівні місцевого самоврядування. З відсутністю визначення «регіонального замовлення» в чинному законодавстві необхідно внести зміни до Законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», а також Закону України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та пере-підготовку кадрів».

Пристаювання професійно-технічної освіти до нових умов функціонування відбувається достовірністю прогнозування попиту на підготовку фахівців для ринку праці. Сучасний порядок формування державного замовлення на основі середньострокового прогнозу потреби фахівців і робітничих кадрах на ринку праці є недосконалим. Це загострює суперечність між попитом на робочу силу з боку роботодавців та державним замовленням на підготовку кадрів, неврахуванням наявних і перспективних потреб ринку праці в Україні. Назріла необхідність серйозно скорегувати методикку прогнозування. Потрібна надійна інформаційна база про стан ринку праці і професійно – кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили. Потрібні показники, які дозволяють отримати достовірне уявлення про потребу у спеціалістах. Існує практика, коли роботодавці отримують інформацію про професійні кадри через рекрутингові агентства. Розповсюджені форми прямого співпраці освітніх закладів і роботодавців, прямого заключення ними договорів з освітніми закладами.

Необхідним компонентом державної програми професійної освіти має стати розробка кваліфікаційних стандартів спеціальностей. Більшість діючих стандартів застаріла і не відповідає вимогам високотехнологічної діяльності. Зарубіжні аналоги важко адаптувати до українського технічного парку устаткування, інформаційного й інструментального забезпечення виробництва. У зв'язку з цим кваліфікаційні стандарти повинні враховувати специфіку праці в промислових галузях і соціальній сфері економіки. Одночасно їх зміст має орієнтуватися на майбутній рівень професійної і спеціальної освіти. Державною функцією в умовах сучасного виробництва, яке часто змінює технології, є підготовка професійних кадрів на основі якісної базової освіти. Державні програми професійної освіти слід формувати, спираючись на вимоги загальної освіти, не допускаючи скорочення строків навчання навіть з причин економії коштів. Гостро дискусійним питанням стала пропозиція створення цілісної національної системи професійної освіти, що складається з двох рівнів: перший (базовий), що відповідає другому-четвертому рівням Національної рамкיקваліфікацій; другий (вищий), що відповідає п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій. Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти додержується трирівневої концепції профтехосвіти. Три ступені, або рівні, професійно-технічної освіти визначені статтею 13 Закону України «Про професійно-технічну освіту» та Положенням про ступеневу професійно-технічну освіту, затвердженим

Постановою Кабінету Міністрів України № 956 від 03.06.1999р. із змінами, що внесені Постановою Кабінету Міністрів України № 456 від 26.06.2013 р. Опоненти сучасного підходу до трактування структури системи профтехосвіти наполягають на розвитку нової, єдиної системи професійної освіти на базі нинішньої системи професійно-технічної освіти і системи вищих навчальних закладів I –Прівням акредитації. Це передбачає наступне: перший (початковий) рівень професійної освіти, який відповідає другому-третьому рівні Національної рамки кваліфікації; другий (базовий) рівень професійної освіти, який відповідає третьому-четвертому рівню Національної рамки кваліфікації; третій (вищий) рівень професійної освіти, який відповідає п'ятому рівню Національної рамки кваліфікації. Механічне об'єднання у єдиний рівень професійної освіти, який визначається як «базова професійна освіта», штучно зводить до єдиного принципу управління різні за змістом підготовки кадрів системи навчання.

До кола пріоритетних проблем входить і соціальна відповідальність за ефективне управління системою профтехосвіти. Місцеві органи управління та місцеві бюджети можуть взяти на себе функції управління майном, орендними відносинами, списання техніки, обладнання, призначення та звільнення з посад керівників, фінансування соціальних програм, регулювання комунальних платежів. Останнє є дуже важливим заходом, оскільки не подолана практика відключення електроенергії ПТНЗ. Обласним і міським управлінням освіти й науки слід надати функції передачі в оренду вільних приміщень та земельних ділянок на території професійно-технічних закладів. Для практичного вирішення цього питання варто здійснити заходи для відображення в балансах ПТНЗ вартості земельних ділянок, відведених у їх користування, виходячи з базової оцінки займаних ними ділянок.

Удосконалення управління розвитком професійно-технічних закладів шляхом перерозподілу повноважень між центральними і регіональними органами управління на користь місцевої влади доцільно, якщо соціально-економічний потенціал областей достатній для фінансування професійної підготовки працівників, яка адекватна перспективним потребам у кваліфікованих кадрах. У зв'язку з цим реалізація зазначеної пропозиції має виходити з аналізу економічного потенціалу області для того, щоб запобігти руйнуванню діючої системи професійно-технічних закладів. Позитивними наслідками підпорядкування профтехучилищ обласним органам може бути додаткове фінансування житлово-комунальних послуг (опалення, електроенергії), оптимізація професійного навчання і залучення соціальних партнерів до вирішення економічних проблем професійно-технічних закладів. Зазначена пропозиція може стосуватися закладів першого і другого рівнів акредитації.

За положеннями Національної доктрини розвитку освіти професійна підготовка здійснюється через профільне навчання в старшій ланці середньої школи. При цьому виникає багато фінансових проблем, які поки не знаходять задовільного вирішення в межах діючих організаційних схем функціонування школи. Особливо гостро ці проблеми виникають у сільській

місцевості. Виходячи з того, що профільне і професійне навчання мають узгоджені завдання, доцільно частину професійно-технічних закладів інтегрувати в єдину систему старшої профільної школи, що дасть можливість за рахунок ефективного використання матеріальної бази і кадрового потенціалу професійно-технічних закладів більш оптимально використовувати фінансові ресурси і підвищити рівень профільного навчання.

Реформування системи професійно-технічної освіти шляхом залучення частини закладів системи професійно-технічного навчання до профільної старшої школи дозволить підвищити якість навчання і зменшити обсяги фінансування професійної освіти на 5–10%.

Одним із гострих питань є підготовка кадрів для галузей зі шкідливими умовами праці. Необхідна активна державна політика мотивації припливу кваліфікованих кадрів у малопривабливі, але важливі для соціально-економічного розвитку галузі. Провідна роль тут має належати, насамперед, державним органам і державному бюджету. Ситуація у сфері підготовки кадрів для таких підприємств цілком залежатиме від поєднання державної політики з ефективною корпоративною політикою.

Важливо створити сприятливі інституційні умови для використання освітніми закладами позабюджетних коштів. Питома вага спеціального фонду в загальному фонді ПТНЗ становила в 20015 р. 10,3%, що нижче, ніж у вищих начальних і дошкільних закладах (Таб. 3).

Таблиця 3. Питома вага спеціального фонду в Зведеному бюджеті у розрізі окремих видів бюджетів галузі «Освіта», 2015 р. (у %)

	Зведений бюджет	Спеціальний фонд
Освіта, в т.ч.	100	9,8
Вищі заклади освіти III-IV рівнів акредитації	100	26,7
вищі заклади освіти I-II рівнів акредитації	100	17,3
дошкільні заклади	100	14,4
професійно-технічні заклади	100	10,3
заклади післядипломної освіти III-IV рівнів акредитації	100	9,6
загальноосвітні школи	100	7,1

Джерело: складено за матеріалами Мінфіну України.

Для збільшення позабюджетних доходів професійно-технічних закладів слід передбачити повне зарахування до їх спеціального фонду відрахувань за оренду вільних приміщень. Для реалізації цього заходу необхідно внести корективи в проекти законів про державний бюджет України на поточні роки з тим, щоб у спецфонди освітніх закладів надходило 100% орендної плати, а не 50%, як передбачено законодавством. При цьому важливо закладам освіти надати право використовувати власні кошти із спецфонду на організацію та забезпечення навчального процесу, оновлення матеріальної бази без обмежень.

Втілення державної стратегії розвитку професійно-технічної освіти у конкретні результати профільного навчання потребує становлення інституту державного і регіонального замовлення. Інститут державного і регіонального замовлення виконує ряд функцій, спрямованих на регулювання, стимулювання і стабілізацію професійної освіти. Розміщення замовлення потребує розробки чіткого механізму визначенні реальної потреби у фахівцях для ринку праці, заснований на об'єктивній статистичній звітності. Інституціоналізація державного замовлення створює нормативно-правову основу для реалізації соціальної політики держави, в тому числі залучення приватних підприємців до вирішення проблеми інноваційного розвитку професійно-технічної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. ШтикаЮ. Професійно-технічна освіта. – 2016. – № 3 – с.15.
2. Головінов Василь. Професійно-технічна освіта в умовах світової та вітчизняної економічної кризи. Проблеми старі – виклики нові / Василь Головінов // Професійно-технічна освіта. – 2008. – № 4. – С. 3–7.
3. ГоловіновВ. Професійно-технічна освіта України: часи випробувань, пошуку сподівань. – Професійно-технічна освіта. – 2016. – №2. – с.10. – 10-13.
4. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. За загальною ред. Президента НАПН В.Г. Кременя – К.: 2016. – с.94. – 448 с.
5. Зінковський Ю. Наукове забезпечення розвитку професійної освіти / Ю. Зінковський // Професійно-технічна освіта. – 2007. – № 1. – С. 12–14.
6. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. За загальною ред. Президента НАПН В.Г. Кременя – К.: 2016. – с.94. – 448 с.
7. Ніколаєнко С. Роль освіти у формуванні трудового потенціалу держави / С. Ніколаєнко // Професійно-технічна освіта. – 2005. – № 3. – с. 8-11.
8. ГоловіновВ. Професійно-технічна освіта України: часи випробувань, пошуку сподівань. – Професійно-технічна освіта. – 2016. – №2. – с.10. – 10-13С.
9. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. За загальною ред. Президента НАПН В.Г. Кременя – К.: 2016. – с.95. – 448 с.
10. Ніколаєнко С. Роль освіти у формуванні трудового потенціалу держави / С. Ніколаєнко // Професійно-технічна освіта. – 2005. – № 3. – С. 8-11.
11. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. За загальною ред. Президента НАПН В.Г. Кременя – К.: 2016. – с.95. – 448 с.
12. Кучинський М. Професійно-технічна освіта України – вектори розвитку. – Професійно-технічна освіта. – 2016. – № 3. – с.9. – С. 5-9.
13. Кучинський М. Професійно-технічна освіта України – вектори розвитку. – Професійно-технічна освіта. – 2016. – № 3. – с.6. – С. 5-9.



Новіков В.М.

д.е.н., проф., завідувач відділу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

Ломоносов А.В.

д.е.н., Член-кореспондент Академії наук суднобудування України
Директор Херсонської філії Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

Ломоносова О. Е.

к.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки, Херсонська філія
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

Система регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України в умовах обмеженого фінансування / *The System of Regulation of Academic Staff Workload at Higher Education Institutions of Ukraine in Conditions of Limited Funding*

Abstract

The necessity of establishing the academic staff workload regulation system at higher educational institutions of Ukraine, which is particularly relevant in conditions of limited funding for higher education has been shown. The system structure and the characteristics of its basic components have been given. This system is sufficient to create a powerful information base for the preparation and management decision making concerning the planning and organization of educational process, as well as to analyze and assess the impact of management decisions on the value of academic staff labor costs and university costs as a whole.

Keywords: higher educational institutions, academic staff, the regulation of workload, reserves of reducing the number of the academic staff positions, academic staff labor costs, university costs, the labor intensity of teaching, the standard number of students per one full-time academic staff position.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах недостатнього фінансування вищої освіти України, намагаючись зберегти контингент студентів і кадровий потенціал, атакож знайти додаткові джерела фінансування, вищі навчальні заклади (ВНЗ) збільшують число спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців, часто за рахунок непрофільних, але головне – «популярних» спеціальностей, які приваблюють абітурієнтів. Такі дії являють собою об'єктивну реакцію ВНЗ на зміни зовнішнього середовища. Їх наслідком є диверсифікація підготовки фахівців, яка означає розвиток діяльності ВНЗ за рахунок організації навчання студентів за новими для ВНЗ спеціальностями з метою залучення більшої кількості абітурієнтів.

Крім диверсифікації, яка призводить до розподілення студентів між більшим числом напрямів підготовки та спеціальностей, в останні роки додався ще один достатньо потужний чинник, пов'язаний з негативними демографічними тенденціями, що впливає на діяльність ВНЗ, – скорочення чисельності випускників загальноосвітніх шкіл. Так, виходячи зі статистичної інформації, наведеної в [4], можна стверджувати, що кількість випускників шкіл III ступеня у 2015 році у порівнянні з 2004 роком скоротилася на 56,5 %. До цього слід додати тенденцію збільшення кількості випускників загальноосвітніх шкіл, від'їжджаючих для здобуття вищої освіти за кордон, що також зменшує чисельність абітурієнтів, які вступають до ВНЗ України.

Таким чином, спеціальностей стає більше, а студентів – менше. Поступове скорочення кількості студентів I курсу, які розподіляються між більшим числом спеціальностей, зумовлює розповсюдження дрібносерійної підготовки фахівців, яка полягає у тому, що за більшістю спеціальностей у кожному ВНЗ навчається невелика кількість студентів.

Внаслідок цього з'являються такі напрями підготовки, за якими на I курсі створюється лише одна академічна група. З метою визначення масштабів і темпів поширення дрібносерійної підготовки фахівців авторами статті виконані дослідження 54-х функціонуючих у цей час в Україні державних технічних ВНЗ [9; 10]. Аналіз проводився на основі даних інформаційної системи «Конкурс» Міністерства освіти і науки України.

Про масштаби поширення дрібносерійної підготовки фахівців свідчить те, що у 2014 році в 54-х технічних ВНЗ загальна кількість напрямів підготовки за чисельністю студентів розподілилася приблизно на три частини [9]. До першої третини напрямів підготовки в усіх ВНЗ було зараховано від 1 до 15 студентів, до другої – від 16 до 30 студентів і до третьої – більше 30 студентів (табл. 1). Тобто за двома третинами напрямів підготовки у переважній більшості випадків створена лише одна академічна група. При цьому більше 60 осіб зараховано тільки на 10,2 % напрямів підготовки з їх загальної кількості.

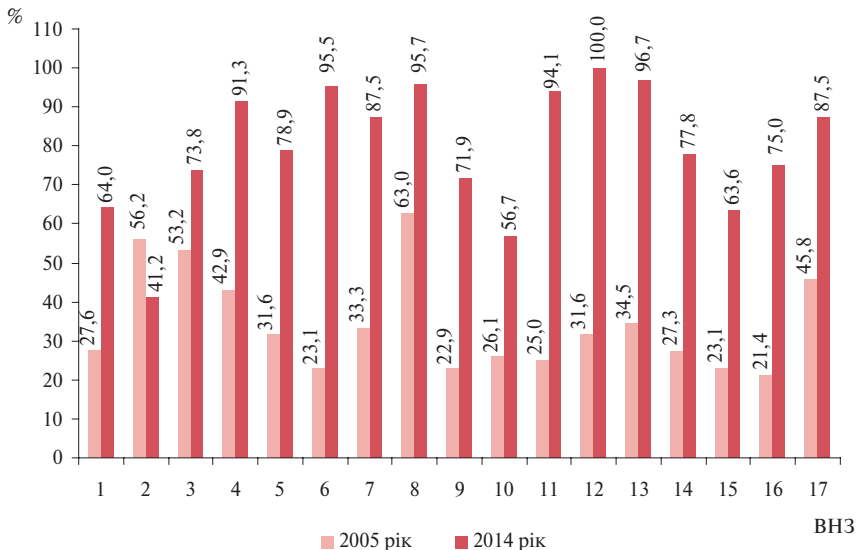
Про темпи поширення дрібносерійної підготовки фахівців певним чином свідчать матеріали дослідження [10], виконаного авторами за 17-ма функціонуючими в Україні технічними ВНЗ (за іншими 37-ми ВНЗ відсутня інформація за 2005 рік). Аналіз показав, що в період з 2005 по 2014 роки

у 16-ти ВНЗ з 17-ти (за виключенням Національного університету «Львівська політехніка») відбулося збільшення кількості спеціальностей, на які на перший курс, для навчання за денною формою зараховано від 1 до 30 студентів. З рис. 1 видно, що у 2005 році тільки у 3-х ВНЗ питома вага числа напрямів підготовки, за якими на I курсі навчалося 30 і менше студентів, була вищою за 50 %. У 2014 році частка кількості напрямів підготовки, за якими на I курсі навчалося 30 і менше студентів, перевищувала 50 % в усіх розглянутих ВНЗ, крім Національного університету «Львівська політехніка».

Таблиця 1. Розподіл напрямів підготовки в залежності від чисельності студентів, зарахованих на I курс до державних технічних ВНЗ для здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра для навчання за денною формою у 2014 році (складено за матеріалами та розрахунками авторів)

Кількість технічних ВНЗ	Загальне число напрямів підготовки, за якими 54 технічних ВНЗ здійснювали прийом на I курс	Кількість напрямів підготовки, за якими зараховано, осіб			
		1-15	16-30	31-60	> 60
54	1506	34,8	33,1	32,1	10,2

Рис. 1. Частка напрямів підготовки, за якими на I курс денної форми навчання у 2005 та 2014 роках зараховано від 1-го до 30-ти студентів (на рисунку показані порядкові номери ВНЗ, їх найменування наведені в табл. 1)



Таким чином, як свідчать матеріали табл. 1, майже за 70 % напрямів підготовки в усіх 54-х технічних ВНЗ України на I курсі створена лише одна академічна група. Це зумовлює збільшення обсягу навчальної роботи і зростання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників, підвищення витрат на підготовку фахівців, що ще більше ускладнює фінансовий стан ВНЗ.

Таблиця 2. Найменування ВНЗ, наведених на рис. 1.

№ ВНЗ на рис. 1	Найменування ВНЗ
1	Вінницький національний технічний університет
2	Національний університет «Львівська політехніка»
3	Одеський національний політехнічний університет
4	Українська інженерно-педагогічна академія
5	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
6	Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
7	Мукачівський державний університет
8	Дніпродзержинський державний технічний університет
9	«Національний гірничий університет»
10	Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка
11	Львівська національна академія мистецтв
12	Тернопільський національний технічний університет імен Івана Пулюя
13	Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
14	Запорізький національний технічний університет
15	Українська академія друкарства
16	Харківський національний університет радіоелектроніки
17	Черкаський державний технологічний університет

В цих умовах оздоровлення діяльності ВНЗ потребує переходу до оновленої моделі функціонування навчальних закладів, орієнтованої на взаємоузгодження всього комплексу процесів вузівської діяльності: змісту і вартості навчання, наповнюваності груп, контингенту студентів, рентабельності спеціальностей, обсягів фінансування та ін. Вони мають бути узгодженими з такими показниками як число штатних посад науково-педагогічних працівників, середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду, трудомісткість навчальної роботи.

Адаптація ВНЗ до нових реалій в умовах вкрай обмеженого фінансування, збереження людського інтелектуального капіталу, що сконцентрований в сфері вищої освіти, посилення орієнтації вищих навчальних закладів на проблеми ринку праці створює сукупність об'єктивних передумов формування механізму соціально-економічного регулювання економічних процесів ВНЗ. Він повинний забезпечувати фінансову сталість ВНЗ, уможливити збалансування науково-педагогічної й економічної діяльності, укріплювати кадровий потенціал, мотивувати ВНЗ на підготовку фахівців, спеціалізація яких відповідає сучасним і перспективним потребам суспільства.

Центральне місце в механізмі соціально-економічного регулювання належить плануванню, організації та оплаті праці науково-педагогічних працівників. Це пояснюється тим, що саме науково-педагогічні працівники є головним ресурсом ВНЗ. Саме вони є носієм людського інтелектуального капіталу, без якого існування ВНЗ в будь-якому вигляді взагалі неможливо. Разом з тим, рівень заробітної плати науково-педагогічних працівників не

відповідає високим вимогам до них, а також особливостям їхньої праці, яка має складний, гетерогенний характер, вимагає постійної напруженої роботи над собою. В свою чергу, це зумовлює старіння викладацького складу, ускладнює його омолодження. Крім того, нестача коштів унеможлиблює впровадження дієвих систем стимулювання підвищення ефективності роботи працівників ВНЗ.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Економічні проблеми планування й організації навчального процесу у різні часи неодноразово привертали до себе увагу. За радянських часів вони розглядалися в працях А. Б. Дайновського [3], Г. І. Ушакова та А. С. Шуруєва [12], А. О. Чугаєва [13], Д. І. Чупрунова та Є. М. Жильцова [14], С. Л. Костяняна [15] та ін. В Україні ці проблеми висвітлювалися Р. Ю. Кігелем [7], І. С. Каленюк [6], Т. М. Боголіб [1]. В країнах близького зарубіжжя їм присвячені праці Ю. С. Васильєва, В. В. Глухова та М. П. Федорова [2], С. О. Королькова, О. Г. Лосєва та І. М. Решетнікової [8], А. Л. Істоміна [5] тощо. В цих та інших працях, пов'язаних з вивченням та розробкою економічних проблем вищої освіти, головна увага приділяється різним аспектам фінансування ВНЗ, загальним питанням визначення структури та величини заробітної плати, її впливом на оновлення викладацького складу.

Проблема узгодження трудових показників (числа штатних посад науково-педагогічних працівників, середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду, трудомісткості навчальної роботи) між собою і з прив'язкою до чисельності студентів та навчальних планів підготовки фахівців вже піднімалася в економічній літературі (див., наприклад, [2, с. 201], [7, с. 200] та ін.). Але виконувані при цьому розрахунки мали емпіричний характер. Вони здійснювалися за окремими спеціальностями для певного числа лекційних потоків і академічних груп на основі реальних діючих навчальних планів [3], [7].

Слід підкреслити, що в жодній публікації не ставиться питання про формування цілісної системи соціально-економічного регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників, яка б давала чітке уявлення про основні трудові показники ВНЗ і забезпечувала б здійснення аналізу їх рівня, взаємозв'язків, впливу на фінансові показники, створювала б інформаційну базу для підготовки та прийняття управлінських рішень щодо планування й організації навчального процесу, а також для оцінки впливу управлінських рішень на величину витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників і загальні витрати ВНЗ тощо. Разом з тим, саме така система повинна бути покладена в основу системи управління кожного ВНЗ. Особливе значення вона набуває в умовах фінансово-економічної, організаційної автономії ВНЗ та автономії в сфері кадрової політики.

МЕТА

Метою статті є розроблення методологічних і методичних основ формування гнучкої й ефективної системи регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ України в умовах дефіцитного бюджетування діяльності вищих закладів освіти та її основних функціональних підсистем.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Головною метою регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників в умовах обмеженого фінансування є забезпечення необхідної якості підготовки фахівців в умовах недостатнього фінансування за рахунок встановлення оптимального рівня витрат, який має бути достатнім для нормального кадрового забезпечення навчального процесу, створення умов для плідної роботи науково-педагогічних працівників, формування у них матеріальної зацікавленості у результатах своєї праці при прийнятному фінансуванні витрат за усіма іншими статтями. Завдання забезпечення належної якості підготовки студентів в умовах постійного недофінансування ВНЗ є надзвичайно складним. Але у ВНЗ України у теперішній час немає інших варіантів дій. Поряд з роботою, спрямованою на підвищення якості підготовки, ВНЗ все у більшому ступені змушені враховувати економічні аспекти свого функціонування.

Регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників передбачає розробку організаційно-методичного комплексу, який би дав змогу розв'язувати такі основні завдання:

- здійснювати планування навчального навантаження з відповідними багатоваріантними розрахунками трудомісткості навчальної роботи, що вимагає створення системи автоматизованого планування навчального навантаження та розрахунку трудомісткості навчальної роботи;
- здійснювати розподіл витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників між окремими спеціальностями, курсами, академічними групами, що у зв'язку з великою трудомісткістю виконання робіт може бути реалізоване у вигляді відповідної автоматизованої системи;
- аналізувати трудомісткість навчальної роботи, кількість штатних посад науково-педагогічних працівників та витрати на оплату їхньої праці, у тому числі, що вкрай важливо – за окремими спеціальностями;
- визначати фінансові результати від навчання студентів за окремими спеціальностями, курсами, академічними групами;
- визначати й оцінювати резерви зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників;
- оптимізувати витрати на оплату праці науково-педагогічних працівників;
- визначати співвідношення між кількістю студентів і числом штатних посад науково-педагогічних працівників, ув'язане з трудомісткістю навчальної роботи та середньорічним обсягом навчального навантаження на одну штатну посаду за кожною спеціальністю;
- забезпечувати дієве, гнучке стимулювання праці й узгодження завдань ВНЗ з соціально-економічними інтересами їх працівників.

Практичне вирішення цих завдань передбачає розробку форм, методів та інструментів регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників, втілених у відповідні методичні матеріали. Такі матеріали розроблені авторами статті та пройшли апробацію у Херсонській філії Національного університету кораблебудування. Вони являють собою комплекс методичних матеріалів, які регламентують виконання робіт, спрямованих на планування, організацію та регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників. На відміну від багатьох інших досліджень і розробок, в яких при регулюванні трудової діяльності викладачів ВНЗ, як правило, розглядають її правові проблеми, даний організаційно-методичний комплекс дозволяє сформулювати налаштовану на задоволення потреб практики, гнучку систему регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників та організації навчального процесу, яка дає можливість ВНЗ швидко адаптуватися до змін внутрішнього та зовнішнього середовищ. Організаційно-методичний комплекс забезпечує отримання інформації, необхідної для прийняття ВНЗ рішень щодо навчального навантаження та трудомісткості навчальної роботи, витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників, розмірів плати за навчання за окремими спеціальностями, доцільності організації навчання за новими спеціальностями і т. д. з урахуванням фінансового стану закладу вищої освіти.

Методичні розробки, які включені до розглядуваного комплексу, в залежності від завдань, що стоять перед ВНЗ, наявності в останніх автоматизованих систем управління навчальним процесом, трудомісткістю навчальної роботи, заробітною платою персоналу та інших, гостроти економічних проблем тощо, можуть використовуватися як разом, так і окремо, оскільки кожна розробка являє собою відносно самостійний інструмент. Методичні матеріали можуть бути впроваджені у повному обсязі або частково, а також використовуватися ВНЗ при розробці власних автоматизованих систем регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників або управління витратами як прототипи.

Разом з тим, найбільш докладна інформація, необхідна для прийняття управлінських рішень, може бути отримана при використанні усього комплексу. Саме системне використання матеріалів може забезпечити найбільший ефект. Тобто мова йде про цілісну систему регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ в умовах обмеженого фінансування.

У зв'язку з необхідністю зберігання та обробки великої кількості інформації дана система повинна бути автоматизованою. Це дає змогу накопичувати великі обсяги різноманітної інформації, що стосується планування й організації навчального процесу, переліків спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців, кількості студентів, числа штатних посад і чисельності науково-педагогічних працівників, оплати їхньої праці і т. д. Автоматизація процедур забезпечує швидке виконання розрахунків, у тому числі й багатоваріантних, сприяє уникненню помилок тощо.

До організаційно-методичного забезпечення, призначеного для регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ, доцільно включити такі (див. табл. 1).

Таблиця 3. Склад та призначення документів, необхідних для регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ

Назва документа (функціональна підсистема)	Призначення та завдання, що реалізуються
1. Методичні рекомендації «Автоматизоване планування навчального навантаження та розрахунку трудомісткості навчальної роботи у вищому навчальному закладі»	Планування, організація, координація, контроль навчальної роботи ВНЗ або його структурного підрозділу (інституту, факультету, філії тощо); формування інформаційної бази для виконання усіх завдань регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ
2. «Методика розподілу трудомісткості навчальної роботи та витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників між окремими спеціальностями у вищому навчальному закладі»	Визначення трудомісткості навчальної роботи та витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників, що припадають на кожну спеціальність
3. «Методика аналізу кадрового забезпечення навчального процесу та витрат на оплату праці працівників вищого навчального закладу»	Аналіз чисельності, кваліфікаційної та вікової структури, завантаження і заробітної плати науково-педагогічних працівників; аналіз фактичної кількості штатних посад викладачів та витрат на їхню заробітну плату, що припадають на кожну спеціальність
4. «Положення про визначення фінансових результатів від навчання студентів за певною спеціальністю у вищому навчальному закладі»	Розрахунок та аналіз фінансових результатів від навчання студентів за кожною спеціальністю, встановлення «доходних» і «збиткових» спеціальностей, визначення напрямів пошуку резервів зниження витрат; обчислення рентабельності та визначення вартості навчання за кожною спеціальністю
5. «Методика оцінки резервів зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу»	Виявлення резервів зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, визначення можливості та доцільності їх реалізації; відбір способів об'єднання навчальних угруповань студентів з метою зменшення трудомісткості навчальної роботи та витрат на заробітну плату; розрахунок скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників внаслідок реалізації резервів; досягнення нормативного значення штатних посад науково-педагогічних працівників
6. «Методика уніфікації навчальних планів підготовки бакалаврів і магістрів у вищому навчальному закладі»	Підвищення ступеню узгодженості навчальних планів різних спеціальностей з метою забезпечення можливостей для укрупнення лекційних потоків і формування зведених груп для одночасного проведення практичних, лабораторних та інших видів навчальної роботи зі студентами різних спеціальностей, що дає змогу зменшити загальне число навчальних занять і скоротити трудомісткість навчальної роботи
7. «Методика регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу»	Забезпечення регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників з метою досягнення величини бажаного фонду оплати праці науково-педагогічних працівників за рахунок поетапного зменшення кількості навчальних угруповань студентів

Назва документа (функціональна підсистема)	Призначення та завдання, що реалізуються
8. «Методика розрахунку нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу»	Визначення нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду викладача за окремими спеціальностями з урахуванням трудомісткості навчальної роботи за цими спеціальностями і середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду
9. Методичні рекомендації «Стимулювання науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу»	Забезпечення спрямування зусиль працівників на вирішення найбільш актуальних завдань ВНЗ, узгодження завдань ВНЗ з соціально-економічними інтересами їх працівників; узгодження величини коштів на матеріальне заохочення із загальним фінансовим станом ВНЗ

У кожному документі, включеному до даного комплексу, наведена методика виконання окремих видів робіт, які забезпечують реалізацію певних завдань, що виникають в процесі діяльності ВНЗ. Частина документів містить рекомендації щодо автоматизації виконуваних робіт.

Конкретний склад системи регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників залежить від особливостей кожного ВНЗ, завдань, які постають перед ним, ступеню застосування економічних методів управління, складу та специфіки діючих автоматизованих систем управління тощо. У міру впровадження системи регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ і набуття досвіду її використання дана система повинна розвиватися та доповнюватися.

Обов'язковими, базовими системами, без яких використання інших неможливо, є підсистема «Автоматизоване планування навчального навантаження та розрахунку трудомісткості навчальної роботи у вищому навчальному закладі» та підсистема «Розподіл трудомісткості навчальної роботи та витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників між окремими спеціальностями у вищому навчальному закладі». В цих підсистемах формується інформація, яка для усіх подальших розрахунків і процедур є вихідною.

Підсистема «Автоматизоване планування навчального навантаження та розрахунку трудомісткості навчальної роботи у вищому навчальному закладі» дає змогу формувати, оброблювати та зберігати різноманітну інформацію, необхідну для планування й організації навчального процесу. Вона забезпечує не тільки планування, а й коригування навчальної роботи ВНЗ, створення робочих навчальних планів, розподіл навчального навантаження між кафедрами та науково-педагогічними працівниками. Одночасно розраховується трудомісткість навчальної роботи за окремими факультетами, кафедрами, навчальними дисциплінами, окремими науково-педагогічними працівниками. Трудомісткість навчальної роботи визначається за окремими формами навчання (денна, вечірня, заочна, дистанційна) в розрахунку на навчальний рік і семестр. Підсистема дає змогу отримати різноманітну інформацію, необхідну для усіх наступних розрахунків.

Підсистема «Розподіл трудомісткості навчальної роботи та витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників між окремими спеціальностями у вищому навчальному закладі» забезпечує визначення трудомісткості навчальної роботи та заробітної плати науково-педагогічних працівників, які припадають на усі спеціальності, за якими у ВНЗ здійснюється підготовка фахівців. Необхідність такого розподілу пояснюється тим, що окремі види навчальної роботи (лекційні, практичні, семінарські, а іноді і лабораторні заняття, консультації, виробничі та інші практики) виконуються одночасно зі студентами двох або більше спеціальностей, між якими і слід поділити трудомісткість навчальної роботи та заробітну плату науково-педагогічних працівників, які проводять ці заняття. Отримана інформація є вихідною для визначення резервів скорочення трудомісткості та зменшення витрат на оплату праці у ВНЗ.

Величини трудомісткості навчальної роботи та заробітної плати науково-педагогічних працівників, які припадають на кожну спеціальність, можуть використовуватися не тільки для визначення резервів скорочення трудомісткості та зменшення витрат на оплату праці, а і для вирішення завдань в системі управління витратами ВНЗ, розрахунків вартості навчання студентів за окремими спеціальностями тощо. Крім того, ця інформація необхідна для аналізу витрат на оплату праці та регулювання величини фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників.

Методика аналізу кадрового забезпечення навчального процесу та витрат на оплату праці працівників вищого навчального закладу» призначена для отримання інформації, на основі якої можуть бути підготовлені та прийняті управлінські рішення, що стосуються чисельності, кваліфікаційної та вікової структури, завантаження і заробітної плати науково-педагогічних працівників.

Принципово новим є блок аналізу фактичної кількості штатних посад викладачів та витрат на їхню заробітну плату, що припадають на кожну спеціальність. Даний напрям аналізу є найбільш перспективним, оскільки він дає змогу визначати резерви зменшення витрат на оплату праці у ВНЗ, а також встановлювати спеціальності, за якими заходи, спрямовані на скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, повинні здійснюватися в першу чергу.

Результати аналізу, внаслідок якого виявляється недостача або надлишок фактичної чисельності штатних посад за окремими спеціальностями, дозволяє отримати інформаційну базу для аналізу й оцінки оплати праці. У зв'язку з тим, що витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників є змінними витратами, а усі інші з певним ступенем точності можна вважати умовно-постійними, отримана інформація дає змогу визначати фінансові результати ВНЗ від здійснення освітньої діяльності за окремими спеціальностями.

Це завдання вирішується в підсистемі «Розрахунок фінансових результатів від навчання студентів за певною спеціальністю у вищому навчальному закладі», яка дає змогу визначати та аналізувати фінансові результати (різниця між доходами та витратами) за кожною спеціальністю. Розрахунки

дозволяють виявляти «доходні» та «збиткові» спеціальності, обчислювати рентабельність кожної з них, вносити зміни в організацію навчального процесу з метою більш економного використання коштів.

Визначення рентабельності спеціальностей має велике значення при впровадженні заходів, спрямованих на зменшення витрат на оплату праці викладачів, оскільки у таких випадках керівництво ВНЗ, як правило, стикається з опором колективів кафедр на чолі з їх завідувачами. Для їх переконання необхідно, щоб завдання з економії були ретельно обґрунтованими, зрозумілими та адресними. Інакше колективи сприймають ці завдання, як такі, що їх не стосуються або стосуються у неповній мірі. Розрахунок фінансових результатів від навчання студентів за спеціальностями і дає змогу визначити за якими спеціальностями у разі потреби слід встановлювати завдання зі зменшення витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників.

Результати аналізу та оцінки фінансових результатів від навчання студентів за окремими напрямками підготовки та спеціальностями також можуть використовуватися для:

- розподілу коштів, що надійшли до загального і спеціального фондів ВНЗ;
- визначення пріоритетів при виділенні коштів на придбання обладнання, пристроїв, приладів, навчальної та наукової літератури тощо;
- заохочення керівників структурних підрозділів ВНЗ та їхніх науково-педагогічних працівників;
- прийняття рішення про можливість і доцільність організації навчання за новими для ВНЗ спеціальностями та спеціалізаціями;
- пошуку резервів зниження витрат ВНЗ тощо.

В «Методиці оцінки резервів зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу» надані класифікаційна схема резервів, способи об'єднання навчальних угруповань студентів з метою зменшення трудомісткості навчальної роботи, методи розрахунку скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників внаслідок реалізації виявлених резервів, методи досягнення нормативного значення кількості штатних посад викладачів.

Необхідність у виявленні та реалізації резервів зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників може виникнути у двох основних випадках. Перший – необхідність скорочення кількості штатних посад, якщо їх розрахункова кількість, яка необхідна для виконання навчальної роботи з планованою трудомісткістю, перевищує нормативну кількість, що визначена на основі нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Це може статися у разі скорочення контингенту студентів.

Другою причиною може стати необхідність економії заробітної плати науково-педагогічних працівників при суттєвому погіршенні фінансового стану ВНЗ. Особливе значення це має в умовах економічної кризи, коли коштів для забезпечення нормального функціонування ВНЗ не вистачає.

Методика може використовуватися для вирішення таких завдань:

- визначення резервів зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників;
- розрахунок величини економії, отримуваної від практичної реалізації резервів скорочення штатних посад науково-педагогічних працівників;
- планування та реалізація заходів, спрямованих на забезпечення рівності між розрахунковим та нормативним числом штатних посад науково-педагогічних працівників, які проводять заняття зі студентами певної спеціальності.

Для забезпечення можливостей практичного укрупнення лекційних потоків, а також формування зведених груп для проведення практичних, лабораторних та інших видів навчальної роботи, до складу яких включатимуться студенти різних спеціальностей, навчальні плани цих спеціальностей та робочі навчальні програми дисциплін, які увійшли до цих планів, повинні бути уніфікованими.

Порядок виконання робіт з уніфікації навчальних планів та робочих навчальних програм дисциплін міститься у «Методиці уніфікації навчальних планів підготовки бакалаврів і магістрів у вищому навчальному закладі». Уніфікація навчальних планів забезпечує узгодження навчальних планів дисциплін між собою таким чином, щоб вони могли викладатися одночасно студентам різних спеціальностей, об'єднаних в загальні лекційні потоки або зведені групи. Крім попередньої уніфікації, яка вищим закладом освіти здійснювалася раніше, система автоматизованого формування навчального навантаження дає змогу створити необхідну інформаційну базу для додаткової уніфікації частини дисциплін під час безпосереднього генерування навчального навантаження на поточний навчальний рік. Вона може здійснюватися з метою скорочення числа штатних посад викладачів, зменшення витрат ВНЗ тощо.

Якщо виникає потреба у скороченні числа штатних посад для доведення їх фактичної кількості до нормативної або у зв'язку тим, що ВНЗ опиняється у скрутному фінансовому становищі і зменшення витрат є вкрай необхідним, здійснюються процедури, спрямовані на оптимізацію витрат. Вони полягають у виконанні комплексу дій, що забезпечують досягнення заздалегідь визначеної величини витрат. Розмір фонду оплати праці науково-педагогічних працівників повинний давати змогу ВНЗ залучати до навчального процесу певну чисельність викладачів і при цьому забезпечувати достатній рівень їхньої заробітної плати.

Виконання дій, спрямованих на оптимізацію витрат регламентується «Методикою регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу». Її використання дає змогу користувачам на основі поетапного зменшення кількості навчальних угруповань студентів (лекційних потоків, а також груп та підгруп, з якими проводитимуться практичні, лабораторні та інші види навчальної роботи) забезпечити поступове скорочення трудомісткості навчальної роботи і досягти величину бажаного фонду оплати праці науково-педагогічних працівників.

Особливе значення розробка системи регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ має в умовах посилення їхньої автономії. Закон України «Про вищу освіту», прийнятий у 2014 році, суттєво розширює фінансово-економічну автономію вищих закладів освіти. Ті з них, які мають статус національного, серед інших наданих їм прав можуть самостійно «здійснювати перерозподіл нормативів чисельності осіб, які навчаються, на одну посаду науково-педагогічного працівника за спеціальностями однієї галузі знань з урахуванням результатів наукової діяльності працівників» (ст. 29 Закону). Дослідницькі університети можуть самостійно «встановлювати нормативи чисельності осіб, які навчаються, на одну посаду науково-педагогічного та наукового працівника», а «у межах визначених в установленому порядку коштів загального фонду на оплату праці та в межах наявних у вищому навчальному закладі власних надходжень самостійно формувати і затверджувати штатний розпис науково-педагогічних, наукових, педагогічних та інших працівників, у тому числі визначати штатні нормативи, найменування та чисельність посад працівників відповідно до структури вищого навчального закладу» (ст. 30 Закону).

Ці положення передбачають створення механізму для правильного формування нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за кожною спеціальністю, з якої здійснюється навчання. Існуюча у теперішній час система нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника [11], яка свого часу була сформована емпіричним шляхом, не у повній мірі відповідає вимогам до неї. Ця система жодним чином не пов'язана з середньорічним обсягом навчального навантаження на одну штатну посаду викладача та трудомісткістю навчальної роботи, яка передбачена навчальними планами та робочими програмами дисциплін.

Запропонований в «Методиці розрахунку нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу» підхід до розрахунку системи нормативів дає змогу не тільки визначати нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду викладача, а і встановити залежність величини кожного з них від цілої низки детермінованих параметрів, а також здійснювати аналіз впливу на них тих чи інших чинників. Це створює наукове підґрунтя для використання нормативів для регулювання економічних процесів у вищій освіті.

Регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ передбачає їх стимулювання, що забезпечувало б чітке спрямування зусиль працівників на вирішення завдань, які для ВНЗ є найбільш актуальними, а також узгодження завдань ВНЗ з соціально-економічними інтересами їх працівників. Доцільним є створення галузевої типової методики, хоча формування конкретних, чітких та однозначних рекомендацій щодо стимулювання працівників вищої школи є досить складним, оскільки ВНЗ знаходяться в різних умовах. Тому, на наш погляд, система стимулювання кожного ВНЗ повинна враховувати концепцію його діяльності. Виходячи з концепції діяльності, стратегії розвитку ВНЗ, змін внутрішнього та зовнішнього середовищ, а також результатів аналізу діяльності, формуються перспективні, середньострокові та поточні плани. По кожному із завдань, що включене до цієї системи планів, доцільно встановлювати ступінь при-

оритетності. Це дозволить визначити напрями діяльності, конкретні завдання та показники, які є найбільш важливі для ВНЗ і на які будуть орієнтуватися працівники.

В залежності від змін стратегічних і тактичних завдань, внутрішнього та зовнішнього середовищ ВНЗ мусять постійно вносити необхідні корективи в діючі положення про преміювання та системи оцінки діяльності працівників і оперативно доводити до них інформацію про ці зміни. Одна з важливих вимог полягає в тому, щоб вбудувати систему стимулювання в діючу систему управління ВНЗ, органічно об'єднати її з елементами цієї системи.

В умовах вкрай обмеженого фінансування державних ВНЗ необхідним уявляється формування внутрішньовузівського механізму узгодження величини коштів на матеріальне заохочення із загальним фінансовим станом ВНЗ. При організації стимулювання науково-педагогічних працівників в обов'язковому порядку оцінюється фінансовий стан ВНЗ і на планований період виділяються кошти, необхідні для забезпечення різних форм заохочення. Складний фінансовий стан ВНЗ може суттєво обмежити можливості для заохочення працівників і тим самим негативно вплинути на їх мотивацію.

Розмір коштів, що спрямовуються на матеріальне винагородження та на формування соціального пакета, повинен:

- узгоджуватися з фінансовими можливостями ВНЗ;
- бути достатнім для заохочення необхідної кількості працівників;
- давати змогу зробити винагородження відчутним;
- дозволяти утримувати працівників у ВНЗ за рахунок забезпечення достатнього заробітку в порівнянні з іншими альтернативними джерелами доходу.

Важливим моментом є здійснення діагностики мотивації працівників ВНЗ, передусім – науково-педагогічних працівників. При цьому виявляються ціннісні орієнтації, ступінь задоволення працівників оплатою праці, стан морально-психологічного клімату тощо.

Усі описані процедури, що відносяться до регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ, можуть виконуватися як в комплексі, так і окремо. Так, визначення фінансових результатів від навчання студентів за спеціальностями можуть виконуватися для виявлення тих з них, витрати на оплату праці за якими повинні скорочуватися в першу чергу. Разом з тим, ці розрахунки можуть мати самостійне значення і мати на меті, наприклад, визначення плати за навчання.

ВИСНОВКИ

Запропонована система регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ створює достатньо потужну інформаційну базу для підготовки та прийняття управлінських рішень щодо організації трудової діяльності науково-педагогічних працівників, а також для аналізу та оцінки впливу управлінських рішень на величину витрат на оплату праці викла-

дачів і загальних витрат ВНЗ. Вона дає змогу вирішувати цілий комплекс завдань, пов'язаних з формуванням оптимального навчального навантаження і відповідної трудомісткості навчальної роботи, виявленням резервів зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників і можливості та доцільності їх реалізації, забезпеченням регулювання витрат на оплату праці викладачів з метою досягнення прийняттого рівня витрат, який враховує фінансовий стан ВНЗ. Крім того, в даній системі з'являється можливість розрахунку трудомісткості навчальної роботи та заробітної плати науково-педагогічних працівників, що припадають на кожну спеціальність. Оскільки заробітна плата викладачів є основною складовою, що відноситься до змінних витрат ВНЗ, це дає змогу достатньо точно обчислювати витрати на підготовку фахівців за кожною спеціальністю.

Склад пропонованої системи регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ і зміст процедур не слід вважати визначеними остаточно. Вони можуть бути доповнені новими методиками та положеннями, що стосуються виконання додаткових завдань або окремих процедур регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ з урахуванням специфіки ВНЗ та завдань, що стоять перед ними.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боголіб Т. М. Принципи управління вузом / Т. М. Боголіб. – К. : Т-во «Знання», КОО. – 2004. – 204 с.
2. Васильев Ю. С. Экономика и организация управления вузов : учеб. / Ю. С. Васильев, В. В. Глухов, М. П. Федоров ; под ред. В. В. Глухова. – 3-е изд., испр. и доп. – СПб. : Издательство «Лань», 2004. – 608 с.
3. Дайновский А. Б. Экономика высшего образования (планирование, кадры, эффективность) / А. Б. Дайновский. – М. : Экономика, 1976. – 156 с.
4. Загальноосвітні навчальні заклади (1990-2016) // Державна служба статистики України – Режим доступу до журн. : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Истомин А. Л. Методологические основы оптимального планирования учебного процесса в вузе 05.13.10 Управление в социально-экономических системах доктор технических наук Астрахань. – 2012. – 332 с.
6. Каленюк І. С. Економіка освіти: навч. посіб. / І. С. Каленюк. – К. : Знання України, 2003. – 316 с.
7. Кігель Р. Ю. Вища школа і перехід до ринкової економіки / Р. Ю. Кігель. – Вінниця : Вид-во при Він. держ. техн. ун-ті, 1994. – 415 с.
8. Корольков С. А., Лосев А. Г., Решетникова И. М. Модель оптимального планирования штата профессорско-преподавательского состава кафедр вуза / С. А. Корольков, А. Г. Лосев., И. М. Решетникова // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. Выпуск № 1. – 2013. – с. 149-154.
9. Lomonosov A. V., Lomonosova O. E. The amount of small-scale training at the technical universities in Ukraine / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Економічний простір : Зб. наук. праці – Д. : ПДАБА, 2016. – № 112. – С. 236-243.
10. Lomonosova O. E., Lomonosov A. V. Boiko L. M. Research on the processes of reducing the number of students of one speciality at the higher technical institutions in Ukraine / О. Е. Ломоносова, А. В. Ломоносов, Л. М. Бойко // Вісник Хмельницького національного університету. – Серія : Економічні науки. – Хмельницький. – 2016. – № 3. Том 1. – С. 91 – 95.
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1134 „Про затвердження нормативів чисельності студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів,

екстернів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III і IV рівня акредитації та вищих навчальних закладах післядипломної освіти державної форми власності" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1134-2002-%EF>.

12. Ушаков Г. И. Планирование и финансирование подготовки специалистов / Г. И. Ушаков, А. С. Шуруев. – М. : Экономика, 1980. – 168 с.
13. Чугаев А. А. Высшая школа и производство (Взаимодействие. Планово-экономические методы управления) / А. А. Чугаев. – К. : Выща школа, 1990. – 147 с.
14. Чупрунов Д. И. Экономика, организация и планирование высшего образования / Д. И. Чупрунов, Е. Н. Жильцов. – М. : Высшая школа, 1979. – 150 с.
15. Экономика народного образования : [учеб. для студентов пед. ин-тов] / В. А. Жамин, С. Л. Костанян, В. К. Розов, В. Н. Усанов ; под ред. С. Л. Костаняна. – [2-е изд., перераб и доп.]. – М. : Просвящение, 1986. – 336 с.



Тілікіна Н.В.

заступник директора з наукової роботи
ДУ “Державний інститут сімейної та молодіжної політики”
01032, Україна, Київ-32, вул. Ісаакяна, 18
E-mail: tilikina_natalia@ukr.net

Черніченко В.В.

канд. екон. наук, вчений секретар Інституту демографії
та соціальних досліджень ім. В.М. Птухи НАН України
01032, Україна, м. Київ, бульвар Шевченка, 60
E-mail: demography@idss.org.ua

Проблеми зайнятості та територіальна мобільність молоді в Україні / *Problems of Employment and Territorial Mobility of Youth in Ukraine*

Abstract

In the article, there have been examined the major issues of youth employment in the Ukrainian labour market. According to the data of the sociological studies, there have been discovered certain aspects of employment behavior and labour orientation of young people; there have been analyzed problems of unemployment among youth, tendencies on workplace changes and mobility among young people as well as factors and causes, which influence the decision regarding changing of the workplace. There have been presented necessary ways of fostering the youth employment and major development prospects of the youth segment of the labour market. There have been given recommendations regarding ways of improvement of the situation for youth in the labour market.

Keywords: youth labour market, employment among youth, unemployment among youth, socially vulnerable category of population.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних економічних умовах питання працевлаштування молоді є дуже актуальним і важливим. Більшість молоді прагне знайти високооплачувану, цікаву та неважку роботу, проте відсутність досвіду, низька кваліфікація, невідповідність професії вимогам ринку праці, а іноді відсутність вакансій на регіональному ринку праці не дозволяє молодій людині

повною мірою реалізувати себе в професійній і трудовій сферах. Тому дуже актуальним для побудови ефективної державної політики у сфері молодіжної зайнятості є вивчення проблем зайнятості та професійного вибору молоді, а також дослідження особливостей її трудової поведінки та територіальної мобільності на сучасному ринку праці України.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженню питань національного ринку праці та особливостей його молодіжного сегменту присвячено праці багатьох вітчизняних вчених: Д.Л. Богиня, О.А. Грішнова, Б.М. Данилишин, Т.А. Заєць, Л.М. Ільїч, І.О. Курило, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, Л.Т. Ткаченко та інших [1; 2; 4; 8]. Вагомий внесок у вивчення проблем міграції та мобільності робочої сили, що пов'язані з територіальним переміщенням, зробили В.В. Онікієнко, Д.П. Богиня, О.А. Малиновська, О.В. Позняк, М.О. Шульга та інші [5; 6; 7]. Проте існує велике коло питань, пов'язаних із зростання безробіття серед молоді та підвищенням її потенційної територіальної мобільності, тому виникає потреба пошуку шляхів підвищення ефективного використання молодіжного трудового потенціалу в Україні.

МЕТА

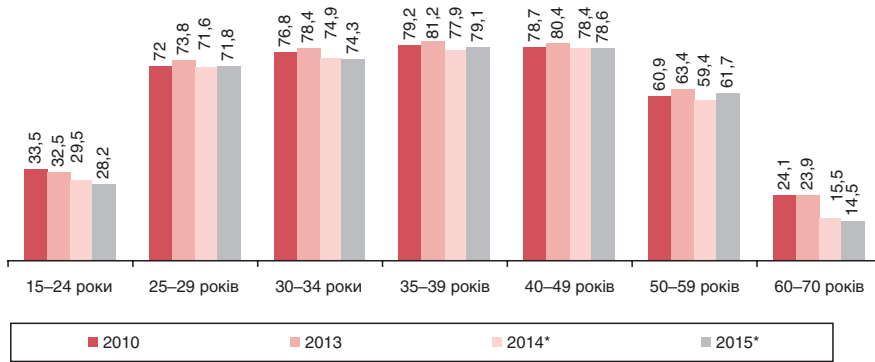
Метою даної роботи є дослідження особливостей молодіжного сегменту ринку праці в Україні та аналіз причин, які впливають на трудову поведінку та територіальну мобільність молоді в сучасних соціально-економічних умовах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Молодь є наймобільнішою, найдинамічнішою та найбільш схильною до інновацій категорією населення, але вона є й найуразливішою частиною робочої сили на ринку праці. Молодіжний сегмент ринку праці має певні відмінності від ринку праці старших вікових груп населення.

Так, рівень зайнятості молоді в усіх вікових групах є нижчим, ніж серед населення віком 35–39 і 40–49 років (див. рис. 1). У вікових групах молоді 25–29 та 30–34 років рівень зайнятості у 2015 р., як і в попередні роки, є вищим, ніж в середньому по Україні (64,7% серед населення працездатного віку) та становить 71,8% та 74,3% відповідно [8; 9]. Це пояснюється тим, що на цей вік припадає і найвищий рівень економічної активності молоді (відповідно 80,8% і 82,3% проти 71,5% серед населення працездатного віку). Тоді як серед осіб віком 15–24 роки зайнятим є лише кожен третій (28,2%), що зумовлено переважно навчанням та відсутністю конкурентних переваг молоді цього віку на ринку праці.

Рис. 1. Рівень зайнятості населення в Україні за віковими групами, 2010–2015 рр., %



Джерело: за даними Державної служби статистики України [9; 10].

* Дані за 2014–2015 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополь і зони проведення антитерористичної операції на частині території Донецької та Луганської областей.

У 2014–2015 рр. показники рівня зайнятості серед молоді, як і серед усього населення, сягнули найнижчої позначки за останні десять років. Рівень зайнятості молоді старших вікових груп у 2015 р. порівняно з попереднім роком не змінився: 71,8% серед 25–29-річних і 74,3% серед 30–34-річних [8; 9]. Проте рівень зайнятості молоді віком 15–24 роки знизився (див. рис. 1).

Серед міської молоді у віці 25–29 і 30–34 роки рівень зайнятості є вищим, ніж серед сільських мешканців відповідного віку, тоді як у молодшій віковій групі молоді більш зайнятою є сільська молодь (див. табл. 1). Це зумовлено тим, що міська молодь, навіть з невеликих міст, має більші можливості для самореалізації та кращі умови для професійного і кар'єрного зростання. Рівень зайнятості молодих чоловіків є вищим, ніж серед молодих жінок, у всіх вікових групах, що пов'язано з народженням і вихованням дітей переважно у молодому віці.

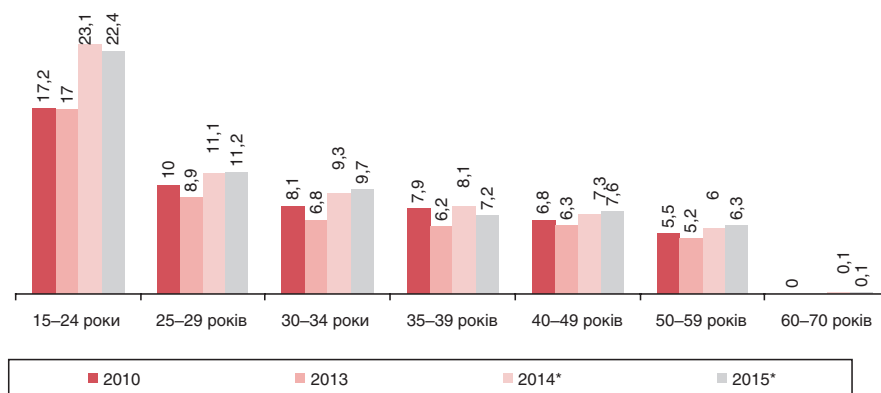
Серед молоді також спостерігається найвищий рівень безробіття порівняно з іншими віковими групами населення та з середнім показником безробіття по всій Україні (див. рис. 2). Так, у 2015 р. рівень безробіття молоді в Україні за методологією МОП був вищим у всіх вікових групах за рівень безробіття населення працездатного віку (9,5%). Найнижчий рівень безробіття серед молоді зафіксовано у віковій групі 30–34 роки (9,7%), а найвищий – серед молоді віком 15–24 роки (22,4%), що пов'язано з відсутністю досвіду роботи, відповідних професійних навичок, складністю працевлаштування на перше робоче місце [8; 9].

Таблиця 1. Динаміка рівня зайнятості молоді за статтю, віком і типом поселення, 2010–2015 рр., % до загальної кількості населення відповідної вікової групи

Вік	Рік	Стать		Тип поселення	
		жінки	чоловіки	міське населення	сільське населення
15–24 роки	2010	29,3	37,4	29,4	42,3
	2013	28,5	36,6	28,9	39,7
	2014*	25,2	33,6	28,4	31,8
	2015*	24,8	31,3	25,6	32,7
25–29 років	2010	65,2	78,6	72,4	71,0
	2013	65,0	82,2	74,5	71,7
	2014*	62,7	80,2	74,2	65,2
	2015*	63,1	80,1	74,4	66,3
30–34 роки	2010	72,2	81,4	77,7	74,4
	2013	71,2	85,4	79,5	75,2
	2014*	67,7	81,9	76,6	69,8
	2015*	67,1	80,1	76,4	68,6

Джерело: за даними Державної служби статистики України [9; 10].

* Дані за 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополь і зони проведення антитерористичної операції на частині території Донецької та Луганської областей.

Рис. 2. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) в Україні за віковими групами, 2010–2015 рр., %

Джерело: за даними Державної служби статистики України [9; 10].

* Дані за 2014–2015 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополь і зони проведення антитерористичної операції на частині території Донецької та Луганської областей.

Рівень безробіття за методологію МОП у 2014-2015 рр. серед сільської молоді віком 25–29 і 30–34 років є вищим, ніж серед таких же мешканців міст (див. табл. 2). Тоді як у 2015 р. серед молоді віком 15–24 роки найвищим цей показник є для міської молоді, проте у 2014 р. рівень безробіття серед мешканців міст і сіл у наймолодшій групі був однаковим [8; 9]. Серед молодих жінок в усіх вікових групах рівень безробіття є нижчим, ніж даний показник серед молодих чоловіків.

Таблиця 2. Динаміка рівня безробіття (за методологією МОП) молоді за статтю, віком і типом поселення, 2010–2015 рр., % до загальної кількості населення відповідної вікової групи

Вік	Рік	Стать		Тип поселення	
		жінки	чоловіки	міське населення	сільське населення
15–24 роки	2010	16,7	17,9	20,2	12,6
	2013	16,3	18,2	19,2	14,6
	2014*	22,4	23,7	23,2	23,1
	2015*	21,9	22,7	23,5	20,7
25–29 років	2010	8,1	11,2	10,3	8,4
	2013	7,4	9,6	8,6	8,9
	2014*	9,7	12,2	10,4	13,1
	2015*	10,8	11,4	10,8	12,0
30–34 роки	2010	6,9	8,8	7,9	7,9
	2013	6,2	7,0	6,4	7,3
	2014*	7,6	10,6	9,1	9,7
	2015*	8,4	10,8	9,4	10,8

Джерело: за даними Державної служби статистики України [9; 10].

* Дані за 2014–2015 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополь і зони проведення антитерористичної операції на частині території Донецької та Луганської областей.

Складна економічна та політична ситуація в Україні зумовлена не лише агресією з боку Російської Федерації, закриттям російського ринку збуту та жорсткою торговою конкуренцією з країнами ЄС, але й падінням обсягів виробництва, зростанням рівня безробіття та неефективним використанням трудового потенціалу в країні. Це спонукає населення, а особливо молодь, до пошуку додаткових джерел доходів і призводить до зростання рівня нестандартної зайнятості. Однією з форм нестандартної зайнятості є неформальна зайнятість, яка охоплює усі неформальні робочі місця у формальному та неформальному секторах економіки.

За даними офіційної статистики, у 2015 р. рівень участі населення у неформальному секторі економіки становив 26,2%, тоді як у 2013 р. – 23,6%. Найвищим цей показник є серед молоді віком 15–24 роки (у 2015 р. – 36,1%), тоді як зі збільшенням віку цей показник зменшується (див. табл. 3). Майже половина зайнятих у неформальному секторі економіки складають мешканці сільської місцевості, що швидше зумовлено додатковими заробітками молоді під час навчання, а серед сільської – зайнятістю переважно в особистому

сільському господарстві. У 2015 р. порівняно з 2014 р. збільшується частка міської молоді, зайнятої у неформальному секторі економіки, тоді як частка сільської молоді дещо зменшується, що може бути спричинено погіршенням економічної ситуації в країні. Крім того, у неформальному секторі економіки частіше зайняті чоловіки, ніж жінки (табл. 3).

Таблиця 3. Розподіл населення, зайнятого у неформальному секторі економіки, за статтю, місцем проживання та віковими групами, 2013–2015 рр., у % до зайнятого населення відповідної вікової групи

	Усього населення	у тому числі за віковими групами		
		15–24 роки	25–29 років	30–34 роки
2013				
Усе населення	23,6	31,1	20,3	18,8
Жінки	22,1	29,4	17,8	16,4
Чоловіки	24,9	32,4	22,3	20,9
Міські поселення	12,0	15,1	12,1	11,3
Сільська місцевість	48,7	54,7	42,7	41,0
2014*				
Усе населення	25,1	33,2	25,4	23,1
Жінки	22,0	29,1	21,8	19,2
Чоловіки	28,0	36,2	28,2	26,2
Міські поселення	17,5	23,9	19,9	17,8
Сільська місцевість	43,4	49,8	41,1	40,1
2015*				
Усе населення	26,2	36,1	26,8	25,0
Жінки	22,5	30,5	22,0	20,5
Чоловіки	29,5	40,4	30,5	28,6
Міські поселення	18,7	26,6	20,3	19,9
Сільська місцевість	42,6	49,4	42,0	40,6

Джерело: за даними Державної служби статистики України [9; 10].

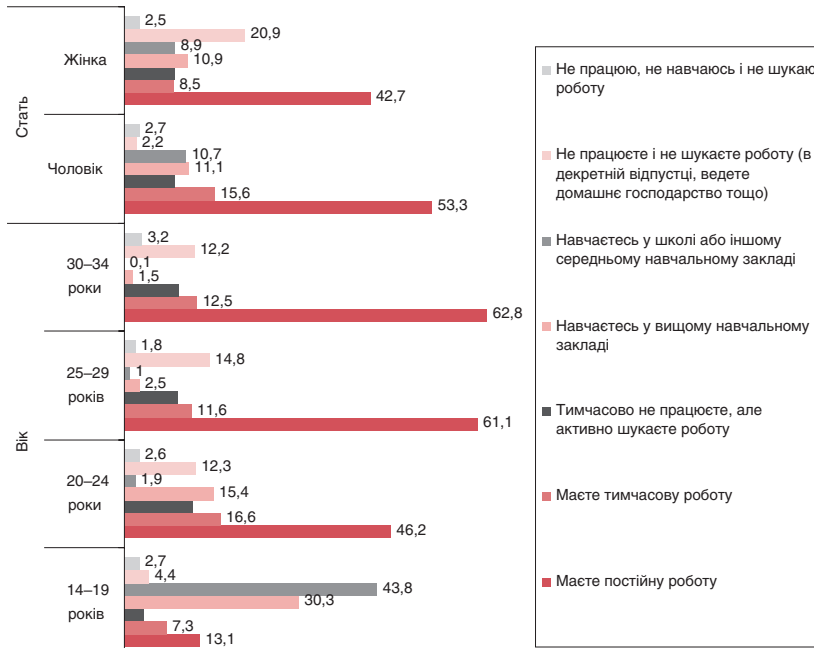
* Дані за 2014–2015 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополь і зони проведення антитерористичної операції на частині території Донецької та Луганської областей.

Неможливість знайти роботу за спеціальністю та відсутність досвіду роботи підштовхують молодь до пошуку тимчасової роботи, яка є значним сегментом молодіжного ринку праці. За результатами соціологічного дослідження «Молодь України – 2015»¹, 12% молоді має тимчасову або сезонну роботу, 48% – постійну роботу, 21% – навчається, а 9% молодих людей тимчасово не

¹ Опитування молоді України віком 14–34 роки проводилося стандартизованим методом інтерв'ю за місцем проживання за вибірковою сукупністю. Опитування проводилося в усіх регіонах України, а також у м. Київ, окрім тимчасово окупованої території Донецької та Луганської областей, АР Крим та м. Севастополь. Усього було опитано 2 852 респонденти. Дослідження було проведено ГФК ЮКРЕЙН у 2015 р. на замовлення Міністерства молоді та спорту України за підтримки системи ООН в Україні, зокрема Фонду народонаселення ООН (UNFPA), Програми розвитку ООН (UNDP), Дитячого фонду ООН (UNICEF), програми Волонтери ООН (UNV) та офісу Координатора системи ООН.

працюють, але шукають роботу. Найбільше молоді, яка має постійну роботу, серед вікової групи 30–34 роки (63%) та 25–29 років (61%), що є природньо. Тимчасову або сезонну роботу частіше має молодь віком 20–24 роки (17%), ніж інші вікові групи. Серед молодих чоловіків цей вид зайнятості є більш розповсюдженим, ніж серед молодих жінок (див. рис. 4). Серед молоді, яка навчається у вищих навчальних закладах 8,4% опитаних мають тимчасову роботу, а 10,9% – постійну роботу.

Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів стосовно форм зайнятості залежно від віку та статі, %



Джерело: розраховано автором за результатами соціологічного дослідження «Молодь України – 2015».

Інтенсивний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та бажання покращити своє матеріальне становище призвели до виникнення ще однієї форми нестандартної зайнятості – дистанційної. Результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016»² свідчать, що серед працюючої частини молоді нараховується 2,2% фрилансерів/е-лансерів, а також 1% працівників, які залучені до дистанційної зайнятості. Причому серед молоді віком 14–19 років ця форма зайнятості є найбільш розповсюдженою (8,8%), тоді як у старших вікових групах молоді цей показник є нижчим (див. табл. 4).

Тривожним є те, що 19% працюючої молоді віком 14–34 роки зазначили, що їхні трудові відносини з роботодавцем ніяким чином не оформлені. Най-

2 Результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016», проведеного Центром незалежних соціологічних досліджень «Омега» на замовлення Міністерства молоді та спорту України у 2016 р.

більша частка таких серед молоді віком 14–19 років (32,4%), а найменша – серед старших вікових груп (див. табл. 5).

Таблиця 4. Розподіл відповідей на запитання «Яка форма Вашої зайнятості?», % від тих, хто працює (N=700)

	За статтю		За віковими групами				Серед усіх опитаних
	Чоловіки	Жінки	14–19 років	20–24 роки	25–29 років	30–34 роки	
Повна зайнятість	82,3	77,0	58,8	73,5	80,6	85,7	80,0
Неповна ставка	9,3	14,8	26,5	14,6	11,6	8,4	11,7
Змінна робота	3,3	4,3	2,9	4,6	5,0	2,2	3,7
Фрилансер/ка, е-лансер	3,3	1,0	8,8	2,0	1,2	2,6	2,3
Дистанційна	1,0	1,0	0,0	2,6	1,2	0,0	1,0
Вечірня або нічна	0,8	0,7	0,0	2,0	0,0	0,7	0,7
Робота у вихідні	0,0	1,3	2,9	0,7	0,4	0,4	0,6

Джерело: результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016», проведеного Центром незалежних соціологічних досліджень «Омега» на замовлення Міністерства молоді та спорту України у 2016 р.

Таблиця 5. Розподіл відповідей на запитання «Скажіть, будь ласка, Ви оформлені на цій роботі офіційно, тобто по трудовій книжці, трудовому договору?», % від тих, хто працює (N=700)

	За статтю		За віковими групами				Серед усіх опитаних
	Чоловіки	Жінки	14–19 років	20–24 роки	25–29 років	30–34 роки	
Ви оформлені по трудовій книжці	52,8	61,5	26,5	51,0	59,5	60,8	56,6
Ніяк не оформлені, є усна домовленість з керівництвом/роботодавцем	18,9	19,1	32,4	20,5	21,9	13,9	19,0
Ви оформлені за трудовим договором	14,1	9,9	20,6	14,6	9,1	12,8	12,3
Ніяк не оформлені, оскільки Ви самозайнятий, працюєте без патенту	7,6	5,6	14,7	7,9	5,4	6,2	6,7
Ніяк не оформлені, оскільки Ви підприємець	3,8	0,7	5,9	1,3	2,1	2,9	2,4
Важко відповісти	1,8	2,3		2,6	1,7	2,2	2,0
Не знаєте, як Ви оформлені	1,0	1,0		2,0	0,4	1,1	1,0

Джерело: результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016», проведеного Центром незалежних соціологічних досліджень «Омега» на замовлення Міністерства молоді та спорту України у 2016 р.

Крім того, 6,7% молоді віком 14–34 роки є самозайнятими без будь-якого офіційного оформлення своєї трудової діяльності. Серед наймолодшої вікової групи молоді таких майже вдвічі більше, ніж серед старших вікових груп. Це є свідченням того, що роботодавці не завжди готові працевлаштовувати молодь офіційно, особливо осіб віком 14–19 років, які не мають достатнього професійного досвіду та поєднують навчання з роботою.

24,8% молоді віком 14-34 роки впродовж останніх 12 місяців мали додаткову роботу (7,8% опитаних мали постійну додаткову роботу, 17,0% – тимчасову). До постійних додаткових підробітків більше схильні молоді особи віком 25–34 роки (мали постійну додаткову роботу впродовж останніх 12 місяців – 4% 14–19-річних, 6% 20–24-річних, 9% 25–29-річних і 11% 30–34-річних), а до тимчасових додаткових підробітків – молодь у віці 20–24 роки (мають тимчасову додаткову роботу впродовж останніх 12 місяців – 13% 14–19-річних, 23% 20–24-річних, 15% 25–30-річних і 18% 30–34-річних).

Якщо проаналізувати наявність додаткової роботи серед працюючої та непрацюючої молоді, то найбільшу частку серед тих, хто має як тимчасову, так і додаткову роботу, складає молодь, яка не працює, та молодь, яка має тимчасову роботу (див. рис. 4).

Рис. 4. Наявність додаткової роботи серед молоді віком 14–34 роки залежно від зайнятості, % (N=1200)



Джерело: результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016», проведеного Центром незалежних соціологічних досліджень «Омега» на замовлення Міністерства молоді та спорту України у 2016 р.

Серед видів додаткових підробітків, які мала молодь впродовж останніх 12 місяців, більшою мірою розповсюджені репетиторство, ремонт, таксування, прибирання (20,5% від тих, хто мав додаткову роботу), надання послуг приватним або державним підприємствам у якості найманого працівника (17,5%), підробітки через інтернет (16,2%), літні або сезонні підробітки (15,8%), інші види послуг приватним особам (13,8%) та інші види неофіційної трудової діяльності (див. рис. 5).

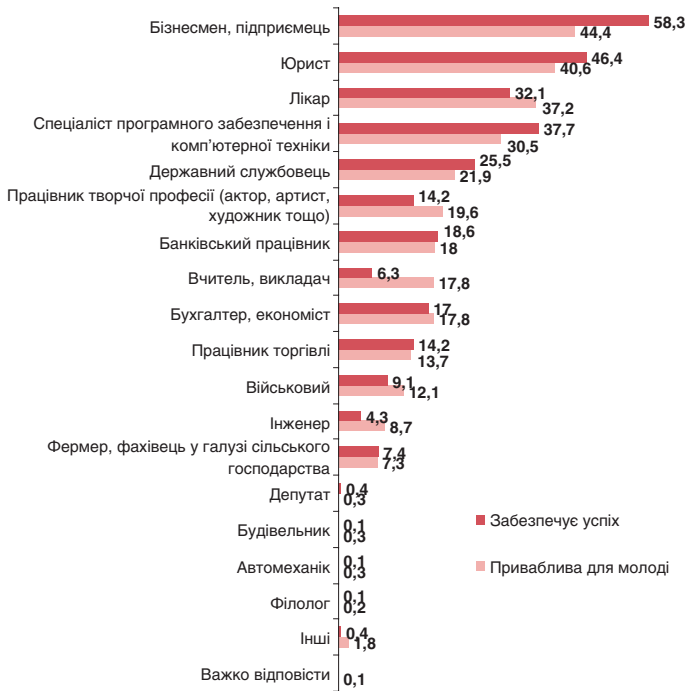
Рис. 5. Види додаткових робіт серед молоді віком 14–34 роки, яка мала впродовж останніх 12 місяців додаткову роботу, % від тих, хто мав впродовж останніх 12 місяців додаткову роботу (N=297)



Джерело: результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016», проведеного Центром незалежних соціологічних досліджень «Омега» на замовлення Міністерства молоді та спорту України у 2016 р.

Однією з проблем високого безробіття серед молоді та неможливості знайти перше робоче місце після закінчення навчання є неprestижність робітничих професій серед молодого покоління. Так, результати соціологічних досліджень свідчать, що для молоді віком 14–34 роки найбільш привабливими професіями є бізнесмен/підприємець, юрист, лікар, спеціаліст з програмного забезпечення і комп'ютерної техніки та державний службовець. Це швидше пов'язано з тим, що ці професії, на думку молоді, дають можливість у майбутньому досягти успіху (див. рис. 6). Тоді як робітничі професії (будівельник, автомеханік, фермер або фахівець у галузі сільського господарства) займають найнижчі позиції у переліку найпопулярніших серед молоді професій.

Рис. 6. Привабливість і престижність професій серед молоді віком 14–34 роки професії, % (Респонденти могли обрати три варіанти відповіді, тому сума відповідей не дорівнює 100)



Джерело: результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016», проведеного Центром незалежних соціологічних досліджень «Омега» на замовлення Міністерства молоді та спорту України у 2016 р.

Престижність і грошова привабливість професій значним чином впливає на вибір молоддю спеціальності, яку вони обирають при вступі до вищих навчальних закладів. Так, майже половина молоді віком 14-34 роки обрала або буде обирати свою спеціальність, тому що вважають, що вона відповідає їхнім здібностям та інтересам, 30,1% – тому що вона забезпечує гідний заробіток, 15,0% – через престижність спеціальності (див. рис. 7). Зовсім незначною є частка тих, хто обрав свою спеціальність під впливом профорієнтаційної роботи (7,9%).

Отже, престижність і вибір привабливої та гідної за грошовою ознакою професії значним чином відбивається на майбутній трудовій і професійній діяльності молоді людини та спричиняє дисбаланс на ринку праці. І як результат цього майже половина молоді працює не за фахом (48,9% серед тих, хто працює³). Причому серед чоловіків таких більше, ніж серед жінок (відповідно

3 Результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2015», проведеного ГФК ЮКРЕЙН у 2015 р. на замовлення Міністерства молоді та спорту України за підтримки системи ООН в Україні, зокрема Фонду народонаселення ООН (UNFPA), Програми розвитку ООН (UNDP), Дитячого фонду ООН (UNICEF), програми Волонтери ООН (UNV) та офісу Координатора системи ООН.

53,4% і 42,6%). До того ж, чим старша молодь, тим більша серед них частка тих, хто працює не за фахом: 14–19 років – 43,6%, 20–24 роки – 48,8%, 25–29 років – 51,1%, 30–34 роки – 54,5%. Це пояснюватися тим, що з віком та отриманим досвідом роботи молоді люди знаходять для себе інші варіанти працевлаштування або більш привабливі за змістом, або ті, які задовольняють їхні матеріальні потреби.

Рис. 7. Розподіл відповідей на запитання «Яким чином ви плануєте обирати або обирали свою спеціальність?», %

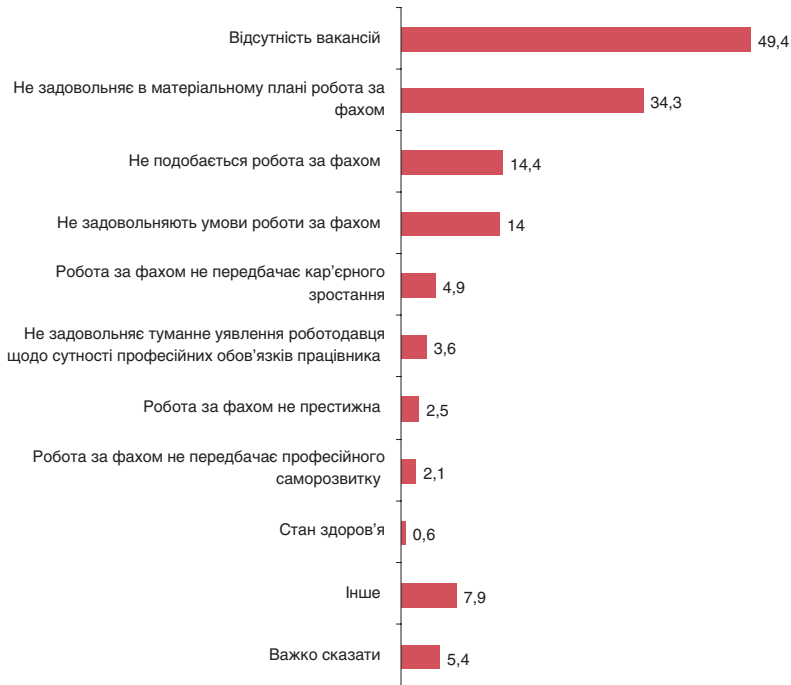


Джерело: розраховано автором за результатами соціологічного дослідження «Молодь України – 2015».

Серед причин, через які респонденти не працюють за фахом, в основному були названі відсутність вакансій та незадоволеність матеріальною складовою роботи за фахом (див. рис. 8).

Для української молоді характерна достатньо висока трудова мобільність. Майже половина молоді у віці 14–34 роки коли-небудь змінювала місце своє основної роботи (у 2015 р. – 46,9% серед тих, хто працює на момент опитування). Зокрема, мобільність робочої сили вимірюється за кількістю змін робочого місця. На думку сучасних вітчизняних вчених, високою вважається мобільність, яка передбачала зміну місця роботи більше трьох разів [3]. Результати досліджень свідчать, що більше третини молоді віком 14–34 роки, які коли-небудь змінювали місце роботи (43,6% серед тих, хто коли-небудь змінював основне місце роботи), тоді як два рази змінювали місце основної роботи 25,7% опитаних, один раз – 25,2%.

Рис. 8. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Якщо Ви працюєте не за фахом, то основними причинами цього стали...», % від тих, хто працює не за фахом, N=808 (сума відповідей не дорівнює 100%, тому що респондент міг обрати декілька варіантів відповіді)



Джерело: результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2015», проведеного ГФК ЮКРЕЙН у 2015 р. на замовлення Міністерства молоді та спорту України за підтримки системи ООН в Україні, зокрема Фонду народонаселення ООН (UNFPA), Програми розвитку ООН (UNDP), Дитячого фонду ООН (UNICEF), програми Волонтери ООН (UNV) та офісу Координатора системи ООН.

Основною причиною зміни роботи молоді люди називали її малооплачуваність. Так, у 2015 р.⁴ серед основних причин зміни роботи 42,3% молоді з числа тих, кому доводилось змінювати роботу, зазначили, що робота була мало оплачувана (див. табл. 6). Також молодь в роботі цінує перспективу кваліфікаційного росту та задовільну організацію й умови праці, через відсутність яких схильна змінювати роботу (відповідно 19,7% і 17,1%). Для чоловіків малооплачуваність їхньої роботи була найбільшим відштовхуючим чинником, ніж для жінок (відповідно 46,0% і 36,9%). Серед жінок переважають сімейні або життєві обставини, пов'язані з переїздом (24% молодих жінок проти 11% молодих чоловіків).

4 Результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2015», проведеного ГФК ЮКРЕЙН у 2015 р. на замовлення Міністерства молоді та спорту України за підтримки системи ООН в Україні, зокрема Фонду народонаселення ООН (UNFPA), Програми розвитку ООН (UNDP), Дитячого фонду ООН (UNICEF), програми Волонтери ООН (UNV) та офісу Координатора системи ООН.

Таблиця 6. Причини звільнення з останнього місця роботи серед молоді віком 14–34 роки, % від тих, хто змінював своє основне місце роботи (N=877)

	Серед усіх	За статтю	
		Чоловіки	Жінки
Робота мало оплачувана/запропонували кращу оплату	42,3	46,0	36,9
Немає перспективи кваліфікаційного росту	19,7	21,7	16,6
Незадовільна організація праці, умови праці	17,1	18,0	15,7
Сімейні або життєві обставини, пов'язані з переїздом тощо	16,3	11,5	23,7
Реорганізація чи ліквідація організації	13,0	13,2	12,7
Неофіційне працевлаштування, відсутність соціальних пільг	10,8	12,3	8,7
Робота фізично важка, нерівномірність завантаження роботою	9,1	10,6	7,0
Робота не відповідає моїй кваліфікації	8,0	8,1	7,8
Проблемні відносини у колективі та з керівництвом	7,0	6,9	7,1
Нерегулярно надаються вихідні дні, відпустка	5,4	4,4	6,9
Ініціатива адміністрації компанії/організації	3,3	3,2	3,5
Вирішили відкрити власну справу	3,1	3,6	2,3
Дискримінація за національною ознакою	0,7	1,1	0,0
Інше	3,2	2,6	4,1
Важко відповісти	5,8	6,4	5,0

Джерело: результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2015», проведеного ГФК ЮКРЕЙН у 2015 році на замовлення Міністерства молоді та спорту України за підтримки системи ООН в Україні, зокрема Фонду народонаселення ООН (UNFPA), Програми розвитку ООН (UNDP), Дитячого фонду ООН (UNICEF), програми Волонтери ООН (UNV) та офісу Координатора системи ООН.

За результатами соціологічного дослідження «Молодь України – 2015»⁵, 38% представників української молоді хотіли б особисто стати підприємцями, відкрити власний бізнес, проте їм заважають різні обставини, 4% – вже є підприємцями (6% серед чоловіків і 3% серед жінок), 11% планують стати підприємцями, а 29% – не хочуть бути підприємцями (26% чоловіків і 33% жінок). Серед причин, які заважають організації власної справи або створенню власного підприємства, молодь вказала на складну економічну й політичну ситуацію і відсутність первинного капіталу (по 54% опитаних), а також високі податки (41%), бюрократичні перепони (34%), недоступність кредиту з прийнятними умовами (23%), відсутність зв'язків (19%) та інше.

Проблеми з працевлаштуванням, неможливість задовольнити нагальні життєві потреби підштовхують молодь до пошуку більш радикальних заходів

⁵ Там само.

щодо власної трудової діяльності, а саме: пошук роботи за кордоном або еміграція. Так, у 2016 р.⁶ щодо планів поїхати на заробітки за кордон найближчим часом заявили 20% молоді віком 14-34 роки. Попри високу потенційну міждержавну територіальну мобільність молоді лише незначна її частка планує взагалі виїхати з України (у 2015 р.⁷ 3,9% опитаних планують емігрувати найближчим часом, а 13,0% – шукають можливостей для еміграції).

Молодь переважно схильна до тимчасових міждержавних міграцій: 11,9%, можливо, хотіли б повчитися та 28,7% попрацювати за кордоном якийсь час, але потім повернулися б до України (у 2015 р. 38,1% можливо хотіли б попрацювати або повчитися за кордоном, але потім повернутися⁸). Майже половина представників української молоді (2015 р. – 43,9%; 2016 р. – 44,5%) хочуть жити в Україні і не планують емігрувати. Представники сільської молоді більш схильні жити в Україні та не планують емігрувати (2015 р. – 65%; 2016 р. – 50,1%), ніж мешканці міст (2015 р. – 34%; 2016 р. – 42,1%).

39,6% молоді віком 14–34 роки у 2016 р.⁹ виявили бажання переїжджати зі свого населеного пункту, тоді як у 2015 р. таких бажаючих було менше (24,6%). Найбільш виражені міграційні наміри простежуються в наймолодшій віковій групі молоді (у 2015 р.: 14–19 років – 29%, 20–24 роки – 27%, 25–29 років – 26%, 30–34 роки – 23%; у 2016 р.: 14–19 років – 44%, 20–24 роки – 45%, 25–29 років – 37%, 30–34 роки – 34%); з віком частка бажаючих переїхати зі свого населеного пункту знижується.

Серед причин, які спонукають до переїзду, тих, хто хотів би переїхати, називають передусім бажання покращити умови життя (69%), бажання мати постійну роботу, стабільний дохід (42%), бажання дати дітям освіту/краще життя (18%), військові дії, загроза для життя від військових дій (14%), бажання розвивати власний бізнес (13%).

Серед тих, хто хотів би переїхати, 14,3% молоді хотіли б переїхати до іншої місцевості в Україні (у 2015 р. – 30,9%), 61,1% (6,1% – до країн СНД, 37,2% – до країн ЄС, 17,8% – до інших країн) – мають бажання виїхати за межі України (у 2015 р. – 52,7%), а 24,6% – й ще не визначилися (у 2015 р. – 12,5%). Отже, останніми роками значно зростає частка молоді, яка бажає переїхати до країн Європейського Союзу або до інших країн, а частка бажаючих переїхати в межах України скорочується.

Серед бажаючих переїхати до країн Європейського Союзу переважає молодь віком 25–29 років (2015 р. – 37%; 2016 р. – 44,2%). Молоді чоловіки виявляють більше бажання переїхати до інших країн, ніж жінки (у 2016 р. – відповідно 59,8 і 55,1%), тоді як до іншої місцевості в Україні трохи частіше бажають переїхати молоді жінки (у 2015 р. – відповідно 29,6 і 32,3%). Серед сільської молоді у 2015 р. виявлено більше бажаючих переїхати до іншої місцевості в Україні (41%), ніж серед мешканців міст (26%), тоді як у 2016 р. такої різниці не виявлено (відповідно 13,5 і 16,5%).

6 Результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016».

7 Результати соціологічного дослідження «Молодь України – 2015».

8 Там само.

9 Результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016».

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Проведений аналіз статистичних і соціологічних даних дозволив виявити, що в молодіжному сегменті ринку праці досить гостро постають такі проблеми, як низький рівень зайнятості, невідповідність між отриманою освітою та потребами ринку праці, проблеми з пошуком першого робочого місця після закінчення навчальних закладів, зростання різних форм нестандартної зайнятості (неформальна, тимчасова, дистанційна). Кожна третя працююча молода людина віком 14–19 років має не оформлені жодним чином трудові відносини з роботодавцем, а чверть усієї працюючої молоді має як тимчасові, так і постійні додаткові підробітки.

Молодь переважно зорієнтована на престижні професії (бізнесмен/підприємець, юрист, лікар, спеціаліст з програмного забезпечення і комп'ютерної техніки), тоді як робітничі спеціальності не користуються серед них популярністю. Через відсутність вакансій та незадоволеність матеріальною складовою роботи майже половина молоді працює не за фахом, отриманим у вищих і професійно-технічних навчальних закладах.

Серед української молоді виявлена висока потенційна територіальна мобільність, спричинена переважно економічними чинниками (підвищенням матеріального добробуту, бажанням мати роботу та стабільний дохід), а саме з проблемами, пов'язаними з відсутністю роботи та ризькою оплатою праці. Ці чинники підштовхують молодь не тільки до переїзду до іншого населеного пункту в межах України, але й до працевлаштування за кордоном та еміграції.

Виходячи з цього, реалізація державної політики у сфері молодіжної зайнятості має бути спрямована на: підвищення ефективності профієнтаційних послуг з урахуванням професійних потреб сучасного ринку праці; введення ефективних механізмів працевлаштування випускників на перше робоче місце; створення системи безперервного навчання й підвищення кваліфікації молоді; посилення інформаційної роботи молодіжних центрів праці та підвищення рівня їхньої взаємодії з іншими організаціями; посилення роботи інформаційних порталів щодо вибору професій та допомоги у працевлаштуванні молоді; створення онлайн-порталу вакансій для молоді з постійним оновленням; розробка системи заходів, спрямованих на стимулювання молоді до роботи в Україні (розвиток молодіжного підприємництва, участі в громадських роботах; розширення програм підтримки молодіжних центрів праці, бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів тощо; впровадження грантових програм підтримки молоді, яка повернулася з навчання або роботи з-за кордону; запровадження матеріальних і соціальних стимулів для молоді під час працевлаштування у сільській місцевості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Заєць Т.А. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики (науково-інформаційне видання) / Ред.: Т.А. Заєць; Уклад.: С.І. Бандур; Д.П. Богиня; Акад. екон. наук України. – К., 2000. – 70 с.
2. Львіч Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: Монографія. – К.: Енергія плюс, 2007.
3. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціол. наук: спец. 22.00.07 «Соціологія управління» / Н. В. Коваліско. – Харків, 1999. – 22 с.
4. Курило І.О. Зайнятість української молоді як основний чинник формування її сучасного соціально-економічного складу / Ірина Курило // Демографічні дослідження : Збір. наук. праць / НАН України, Ін-т економіки. – К.: 2003. – №25. – С. 116–117.
5. Малиновська О., Позняк О. Оцінка порядку збору, розподілу, зберігання та аналізу інформації у сфері міграції / Міжнародна організація з міграції (МОМ). Представництво в Україні, 2015. – 76 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/migration_data_assessment_engl_press.pdf
6. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Т. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи рішення. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України, Український інститут соціальних досліджень, 2003.
7. Приймак В. Трудова мобільність населення України і регіональні ринки праці / Регіональна економіка. – Л.: Ін-т регіональних досл. НАН України, 2001. – № 4. – С. 76-82.
8. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики / Лібанова Е., Палій О. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491 с.
9. Ринок праці у 2015 році. Доповідь Державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2015/dop/05/dop_pr_2015.zip
10. Ринок праці у 2016 році. Доповідь Державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2016/dop/06/dop_pr_2016.zip

Informacja dla Autorów

Redakcja „PROSOPON” zaprasza do współpracy Autorów, którzy chcieliby publikować swoje teksty na łamach naszego pisma. Uprzejmie informujemy, że przyjmujemy do publikacji artykuły nie dłuższe niż 20 stron znormalizowanego maszynopisu (1800 znaków ze spacjami na stronę), a w przypadku recenzji – niż 8 stron. Do artykułów prosimy dołączyć streszczenie w języku polskim i angielskim (wraz z angielskim tytułem artykułu) o objętości do 200 słów. Prosimy o niewprowadzanie do manuskryptów zbędnego formatowania (np. nie należy wyrównywać tekstu spacjami czy stosować zróżnicowanych uwypukleń, wycień itp.). Sugerowany format: czcionka Arial, 12 pkt., interlinia 1,5. Piśmiennictwo zawarte w artykule należy sformatować zgodnie z tzw. zapisem harwardzkim, zgodnie z którym lista publikacji istotnych dla artykułu ma być zamieszczona na jego końcu i ułożona w porządku alfabetycznym. Publikacje książkowe należy zapisywać:

Fijałkowska B., Madziarski E., van Tocken T.L. jr., Kamilska T. (2014). Tamizdat i jego rola w kulturze radzieckiej. Warszawa: Wydawnictwo WSM.

Rozdziały w publikacjach zwartych należy zapisywać:

Bojan A., Figurski S. (2014). Nienowoczesność – plewić czy grabić. W.S. Białokozowicz (red.), Nasze czasy – próba syntezy. Warszawa: Wydawnictwo WSM.

Artykuły w czasopismach należy zapisywać:

Bobrzyński T.A. (2009). Depression, stress and immunological activation. British Medical Journal 34 (4): 345-356.

Materiały elektroniczne należy zapisywać:

Zientkiewicz K. Analiza porównawcza egocentryka i hipochondryka. Żart czy parodia wiedzy? Portal Naukowy „Endo”. www.endo.polska-nauka.pl (data dostępu: 2014.07.31).

W tekście artykułu cytowaną publikację należy zaznaczyć wprowadzając odnośnik (nazwisko data publikacji: strony) lub – gdy przywołane jest nazwisko autora/nazwiska autorów w tekście – (data publikacji: strony), np.: Radzieckie władze „[...] podjęły walkę z tamizdaten na dwóch płaszczyznach: ideologicznej i materialnej” (Fijałkowski i wsp. 2014: 23). lub: Radziecka prasa, jak stwierdzają Fijałkowski i wspólnicy, „łżyła autorów druków bezdebtowych” (2014: 45). W przypadku przywoływanych tekstów, gdy nie ma bezpośredniego cytowania, należy jedynie podać nazwisko i rok publikacji (bądź sam rok, jeśli nazwisko autora pada w tekście głównym). W odnośnikach w tekście głównym należy w przypadku więcej niż dwóch autorów wprowadzić „i wsp.”, np. (Fijałkowski i wsp. 2014). W tekście piśmiennictwa (tj. alfabetycznych recenzentów) prosimy wymienić wszystkich autorów danej publikacji. Więcej o zasadach stylu harwardzkiego m.in. na Wikipedii (http://pl.wikipedia.org/wiki/Przypisy_harwardzkie). Uwaga, przypisy krytyczne, inaczej tzw. aparat krytyczny, prosimy w miarę możliwości zredukować do minimum i wprowadzać do głównego tekstu manuskryptu.

Zaznaczamy, że Redakcja nie płaci honorariów, nie zwraca tekstów niezamówionych oraz rezerwuje sobie prawo do skracania tekstów.

Texty prosimy przysyłać drogą elektroniczną za pomocą formularza na stronie WWW: <http://humanum.org.pl/czasopisma/humanum/o-czasopismie> lub na adres e-mailowy: biuro@humanum.org.pl

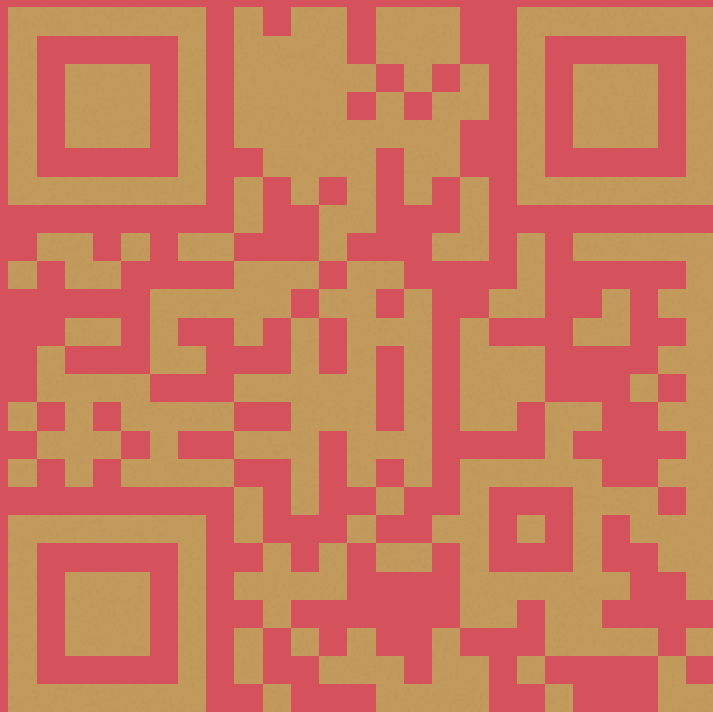
Do tekstu należy dołączyć informację o aktualnym miejscu zamieszkania, nazwie i adresie zakładu pracy, tytule naukowym, stanowisku i pełnionych funkcjach. Każdy tekst przesłany pod adres Redakcji z prośbą o druk na łamach czasopisma podlega ocenie. Proces recenzji przebiega zgodnie z założeniami „double blind” peer review (tzw. podwójnie ślepej recenzji). Do oceny tekstu powołuje się co najmniej dwóch niezależnych recenzentów (tzn. recenzent i autor tekstu nie są ze sobą spokrewni, nie występują pomiędzy nimi związki prawne, konflikty, relacje podległości służbowej, czy bezpośrednia współpraca naukowa w ciągu ostatnich 5 lat). Recenzja ma formę pisemną i kończy się stwierdzeniem o dopuszczeniu lub niedopuszczeniu tekstu do druku.

W związku z przypadkami łamania prawa autorskiego oraz dobrego obyczaju w nauce, mając na celu dobro Czytelników, uprasza się, aby Autorzy publikacji w sposób przejrzysty, rzetelny i uczciwy prezentowali rezultaty swojej pracy, niezależnie od tego, czy są jej bezpośrednimi autorami, czy też korzystali z pomocy wyspecjalizowanego podmiotu (osoby fizycznej lub prawnej).

Wszystkie przejawy nierzetelności naukowej będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów (instytucje zatrudniające Autorów, towarzystwa naukowe itp.).

Do przedłożonych tekstów z prośbą o druk, Autor tekstu jest zobowiązany dołączyć:

1. Informację mówiącą o wkładzie poszczególnych Autorów w powstanie publikacji (z podaniem ich afiliacji oraz kontybuacji, tj. informacji, kto jest autorem koncepcji, założeń, metod, protokołu itp. wykorzystywanych przy przygotowaniu publikacji), przy czym główną odpowiedzialność ponosi Autor zgłaszający manuskrypt.
2. Informację o źródłach finansowania publikacji, wkładzie instytucji naukowo-badawczych, stowarzyszeń i innych podmiotów.



HUMANUM Instytut Studiów Międzynarodowy
i Edukacji w Warszawie



Przedstawicielstwo
Polska Akademia Nauk w Kijowie