

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Проблеми, пов'язані з розвитком ринкової економічної системи в Україні, вимагають активного формування ринку праці і забезпечення високого рівня зайнятості економічно активної частини населення, зокрема молоді.

Зайнятість населення – це сукупність соціально-економічних відносин між людьми щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування розподілу та перерозподілу трудових ресурсів з метою їх участі у суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили [3, с. 37].

На сьогоднішній день для нас, молоді, ця тема є надзвичайно актуальною. Адже не сьогодні–завтра ми закінчимо навчання у вищому навчальному закладі, отримаємо підтверджуючий документ і автоматично потрапимо на ринок праці. У якому нам складуть конкуренцію не тільки спеціалісти з інших вищих навчальних закладів, а й вчорашні наші одногрупники.

З одного боку, молоді зазвичай притаманний вищий освітній рівень порівняно зі старшим поколінням (щоправда, нині почастишали випадки, коли на ринку праці з'являються молоді люди, що не мають не лише професійної, а й закінченої середньої освіти), а з другого — високий рівень освіти молоді аж ніяк не завжди служить запорукою доброго працевлаштування [1, с. 80]. Кожен другий роботодавець шукає працівника не просто з дипломом, а працівника, який би зміг підтвердити отримані знання відповідними вчинками.

Однією із проблем працевлаштування молоді є те, що роботодавці не бажають брати на роботу молодь або вимагають від неї дуже багато знань і умінь. Також при пошуку роботи молодий спеціаліст натикається на такий камінь спотикання, як досвід роботи. Більшість роботодавців шукають працівників із досвідом, але при цьому молодих та енергійних. З цим можна погодитись, адже всім нам відомо, що практика завжди відрізняється від теорії, виникає наразі одне питання, де ж взяти цю практику, якщо роботодавці хочуть, щоб до них приходили вже готові спеціалісти на всі руки. Крім того, набувши необхідного досвіду, молодий спеціаліст, може піти з фірми, яка доклала велику кількість зусиль для його навчання і формування фахівця його справи, для пошуку високооплачуваної роботи. При працевлаштуванні в групі ризику знаходяться молоді жінки, тому що працедавці бояться, що жінка може в будь-який момент завагітніти, народити дитину та піти у відпустку по догляду за нею. Для роботодавця це є втрачені кошти та час [4, с. 286].

Уявімо таку ситуацію, ось, Ви – пацієнт. У Вас важка хвороба, яка потребує оперативного втручання. Перед Вами стоїть вибір лікаря, який

буде оперувати. Варіант 1: молодий спеціаліст, який тільки закінчив навчання. Варіант 2: Доктор медичних наук, на практиці якого безліч успішних операцій. Звісно, Ваш мозок підказує обрати другий варіант і це, безумовно, правильно, адже ця людина не просто так отримала вищий науковий ступінь в медицині. Але, якби одного разу його, як молодого спеціаліста, не взяв під опіку головний лікар, навряд чи він би досяг тих успіхів. Тому я раджу роботодавцям повірити в своїх молодих спеціалістів, адже все буває в перший раз.

У зв'язку з проблемами працевлаштування, для молоді віком від 18 до 23 років є програма «Ефективна поведінка на ринку праці». Мета цієї програми навчити навичкам ефективної поведінки на ринку праці. Основною проблемою вчорашніх випускників є те, що вони не вміють грамотно будувати стосунки із роботодавцями. Відомо, що роботодавці більш охоче беруть на роботу комунікабельних, упевнених у собі та ініціативних людей, а саме головне – що вміють творчо підходити до вирішення проблем. Дана програма визначає не тільки практичний досвід працевлаштування, але й підвищує особистісні якості молодих людей, тобто робить їх більш конкурентоздатними на ринку праці [6].

За даними Державної служби статистики у 2014 році рівень зайнятості серед осіб віком від 15 до 24 року склав лише 29,5 %. Низький рівень зайнятості таких осіб обумовлений тим, що молодь у такому віці навчається та не має стійких конкурентних переваг на ринку праці. Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) серед осіб віком від 15 до 24 років становив 23,1 % та був більш як удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи [5].

У Законі «Про зайнятість населення» держава зобов'язується забезпечувати надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема «молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу» [2, Стаття 5].

Список використаних джерел:

1. Балакірева О. М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О. М. Балакірева, О. В. Валькована / Економіка і прогнозування. – 2006. – № 4. – с. 76–91.
2. Закон «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим

доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/803-12/print1343834041402011>

3. Краснов Ю. Методологічні основи відтворювального механізму зайнятості населення // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – с. 37–40.
4. Куліш І. Проблеми дискримінації молоді за віковою ознакою у сфері зайнятості / І. Куліш // Ефективність державного управління: зб. наук. праць. – 2011. – Вип. 27. – с. 281–289.
5. Молодь на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=3054
6. Освіта молоді! [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://politiko.ua/blogpost78709>