

2. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3—14.

3. Маслова Е.В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства / Маслова Е.В. // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. - 2016. - № 3. — С. 88—92.

УДК 331.56:339.9

Романіка Т.К.,

аспірант кафедри економічної теорії та історії економічної думки,
ст. інспектор Центру міжнародної освіти,
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

МОЛОДІЖНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УМОВАХ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО РОЗВИТКУ

Сучасна молодь живе в більш технологічно і економічно розвиненому світі і може похвалитися кращим здоров'ям і освітою. Та все ж у деяких країнах, що потерпають від фінансових криз, війн та соціальних заворушень, молодь відчуває себе не такою ж захищеною з точки зору працевлаштування.

Так, і в Україні за I півріччя 2017 року рівень безробіття (за методологією МОП) склав 9,6%, при цьому рівень безробіття серед молоді віком 15-24 років – 17,8%. В структурі зареєстрованого безробіття на 01 жовтня 2017 року найменшу долю складає молодь, що здобула загальну середню освіту – 18%, далі випускники професійно-технічних закладів освіти – 34%, та найвагомішу частку займають випускники вищих навчальних закладів – 48% [1].

Складність та неспроможність молоді отримати гідне місце роботи, пов'язане, перш за все, з низкою ризиків, з якими стикається кожен суб'єкт ринку праці: шукач роботи, роботодавець та держава. Проаналізуємо ж ці ризики. Закінчивши навчання, молода людина вступає на ринок праці в якості безробітного й зустрічає наступні загрози: проблеми у пошуку роботи, що не лише відповідає власним амбіціям та побажанням, а неможливість отримання роботи взагалі; невідповідність здобутих впродовж багатьох років навчання, знань вимогам роботодавців; знецінення отриманої професії; неготовність до навколишнього економічного та соціального середовища; вимушене входження до тіньового ринку праці; молоді, яка зіткнулася з безробіттям, загрожує ще більший ризик безробіття в подальшому житті; соціально-психологічні проблеми (душевні та фізичні захворювання, втрата зацікавленості в житті), відсутність офіційного заробітку та захисту прав найманих працівників і т.д.

Роботодавець бажає перенести на працівників загрози, пов'язані з невизначеністю на світових ринках; він прагне мінімізувати витрати та

ризика, що можуть ці витрати спричинити, та при пошуку нових працівників віддають перевагу більш досвідченим фахівцям і спеціалістам, ніж молодим випускникам вищих навчальних закладів. Вони не зацікавлені у фінансуванні навчання молодих працівників. З їхнього боку відбувається неналежне дотримання вимог законодавства в забезпеченні гідних умов та оплати праці. Як результат в економіці відбувається ріст зайнятості в тіньовому секторі. Країна з низьким попитом на молодих професіоналів створює стимули вчитися довше. З іншого боку – чим довше люди вчаться, тим нижча частка економічно активного населення серед молоді.

Наявність молодіжного безробіття в країні несе серйозні втрати для держави в цілому: недовиробництво національного доходу, зростання витрат на допомогу безробітним, падіння рівня життя соціуму, зниження рівня заробітної плати, зменшення числа податкових надходжень, ріст чисельності зайвої робочої сили, втрата висококваліфікованого людського капіталу, погіршення демографічної ситуації, соціальне напруження в країні, зниження рівня освіченості і інтелектуального потенціалу суспільства.

Слабкі інститути в Україні і низька захист прав працівників, як у формальному, так і в неформальному секторі, створили серед роботодавців умови для нездорової практики, які допомагають компаніям адаптуватися до економічних спадів, надали їм можливість маневрувати та використовувати правову незахищеність працівників. Проблема забезпечення зайнятості та працевлаштування молоді є однією з найактуальніших для суспільства, оскільки рівень молодіжної зайнятості суттєво впливає на майбутнє економіки та державне становлення України [2].

Але заходи державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні не є ідеальними та не спроможні якісно та всебічно подолати проблему молодіжного безробіття. У сучасних умовах необхідно активізувати процеси підтримки ініціатив молоді щодо професійної підготовки та працевлаштування, заохочення її до активного пошуку роботи й отримання спеціальності або професії, що користується попитом на ринку праці. Для цього дуже важливою є повна та кваліфіковано надана інформація щодо перспектив професійного зростання молоді [3].

Оскільки єдиного способу боротьби з безробіттям не існує, будь-якій країні для рішення цієї проблеми доводиться використовувати різні методи. Слід звернути увагу на інституційну роль державного регулювання економічного розвитку країни, а саме на формування інклюзивних інститутів. Інклюзивні держави розвивають залучення соціально-економічних інститутів, які дозволяють і заохочують участь великої кількості людей в діяльності, що дає змогу найкращим чином використовувати їх таланти і здібності, на основі їх самостійності. Держави з інклюзивними інститутами здатні до стабільного зростання, з якого отримує вигоду більшість населення, що зумовлює зростання рівня життя, добробуту і скорочення бідності та безробіття, зокрема молодіжного.

Література

1. Іваницька С.Б., Мороховець С.Б. Проблема безробіття молоді України // Ефективна економіка. – 2015. – № 9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325>.
2. Куліш Н.В. Проблеми та наслідки молодіжного безробіття // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 19. – С. 169-176.
3. Офіційна сторінка Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://www.dsz.gov.ua>.

УДК 331.556.4:316.628

Федоренко А.В.,
ДВНЗ "Університет банківської справи"

ВПЛИВ ФАКТОРІВ МОТИВАЦІЇ НА ОБРАННЯ КРАЇНИ ДЛЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Приєднання України до світового ринку праці гостро ставить питання трудової міграції українців. Згідно з даними досліджень за кордоном в якості трудових мігрантів перебуває близько 700тис. українців. [2, с. 12,] до того ж близько 1% населення України є довгостроковими мігрантами. [3, с 32]. Вітчизняні науковці досліджують природу міграційних процесів, аби зрозуміти мотивацію трудових мігрантів та наслідки трудової міграції [1].

Для розуміння природи міграції необхідно розглядати не тільки фактори, які сприяють "виштовхуванню" потенційного мігранта з країни, але і фактори, які впливають на обрання країни для міграції.

Головним мотивом, що підштовхує українців до міграції, згідно досліджень вітчизняних вчених, є задоволення матеріальних потреб. В такому випадку, можна припустити, що і вибір країни для міграції буде залежати від розміру особистого доходу в приймаючій країні. При цьому необхідно враховувати значення інших факторів, що мотивують людину до міграції: потреба в безпеці, самореалізації, впевненості в майбутньому тощо.

Мотиви вибору приймаючої країни для міграції можна розглядати з точки зору змістовних і процесуальних теорій мотивації. Змістовні теорії можуть виявити потреби, які задовольняють мігранти, а процесуальні теорії можуть пояснити наявну можливість задоволення даних потреб в приймаючій країні.

Тому було висунуто дві гіпотези. Перша - обрання країни для міграції визначається якістю життя в країні, що приймає і потенційний мігрант прагне максимізувати задоволення потреб, тому буде обирати країни з найбільш високим доходом і низькими витратами, високим рівнем безпеки, освіти, охорони здоров'я, забезпеченості житлом і так далі. Таким чином для першої гіпотези умовним сигналом для потенційного мігранта є рівень життя в країні. Друга гіпотеза передбачає, що вибір визначається можливістю