

6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.431

Акіліна О.В.

кандидат економічних наук, доцент,
Київський університет імені Бориса Грінченка

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА МОЛОДІЖНОМУ РИНКУ ПРАЦІ СУЧАСНОГО МІСТА

Місто як складна інтегральна система завжди генерує та акумулює економічні, політичні, соціальні та культурні ресурси, виступає основним рушієм прогресивних змін. Без системного перетворення українських міст, зокрема міста Києва, проголошений курс на демократичні перетворення й євроінтеграцію України є неможливим. Сучасні управлінські орієнтири керування процесами змін у сфері зайнятості полягають в тому, щоб керувати людьми, а не корпоративними інтересами, а також створювати закони, які відповідають міжнародним стандартам праці та відкривають демократичний простір, що дає працівникам право голосу у своїй громаді та на робочих місцях. Молодіжна політика на ринку праці повинна створити основи для того, щоб молодь залишалась у наших містах та допомагала їх розвивати. Міста з клієнтоорієнтованим управлінням та зрозумілою стратегією, спрямованою на перспективу, матимуть значну перевагу в умовах конкуренції.

Ключові слова: зміни, сталий розвиток, ринок праці, зайнятість, молодь.

Вступ. У масштабах України Київ був і залишається втіленням усіх особливостей, вад та трансформацій тривалого транзитивного періоду, який наша держава переживає з початку 1990-х років. Тому питання визначення місця Києва у системі координат загальних містобудівних тенденцій, стратегій його комплексного урбаністичного розвитку є дуже актуальними.

У сучасних українських реаліях великі міста потребують стрімких змін для того, щоб стати центрами муніципально-регіонального розвитку та взяти на себе відповідальність за територіальну згуртованість. Завдяки ефекту агломерації вони мають потенціал для запровадження інноваційних виробництв, розвитку сфери послуг та управлінської діяльності. Пропонуючи постійні робочі місця та стабільні доходи для населення, великі міста повинні бути центрами формування та відтворення сфери зайнятості, зокрема такої її найбільш уразливої частини, як молодіжна зайнятість. Ефективні зміни у сфері зайнятості не є спонтанними, в їх основі повинна перебувати продумана стратегія розвитку місцевого ринку праці, що враховує наявний професійно-кваліфікаційний дисбаланс, наслідки старіння населення, міграційні тенденції, місцеву специфіку, а також вплив глобалізаційних процесів та ІКТ-технологій; активно використовує інструменти соціального та державно-приватного партнерства; націлена на пріоритети молодіжної зайнятості.

Аналіз останніх наукових досліджень. Аналіз сучасних зарубіжних досліджень і публікацій засвідчує, що світова спільнота постійно і цілеспрямовано розробляє програми молодіжної політики. Особливостям функціонування молодіжних ринків праці також приділено увагу в багатьох сучасних наукових дослідженнях. Зокрема, МОП проводила масштабні дослідження кризи у сфері зайнятості молоді та молодіжної зайнятості в країнах Східної Європи («Криза у сфері зайнятості молоді: час діяти»; «Молодіжна зайнятість в країнах Східної Європи: криза всередині кризи»). Проблематика програмного регулювання молодіжного ринку праці розглянута в складених МОП методологічних керівництвах зі складання національних планів дій в галузі молодіжної зайнятості, з аналізування ринку праці молоді та оцінювання молодіжних програм зайнятості.

Слід відзначити, що найважливішим засобом оцінки стану й перспектив міської зайнятості є дослідження життєвого циклу міста та проблем його сталого розвитку. В Україні дослідженням проблем управління зайнятістю в умовах сталого розвитку міст займаються О. Амоша, В. Антонюк, С. Гончарова, Б. Данилишин, Л. Ільч, А. Колот, Е. Лібанова, О. Лебедева, Г. Назарова, О. Новікова, О. Радіонова, І. Петрова, Л. Шаульська та інші науковці. Аналізуючи статистичні дані, вчені відзначають, що зростання молодіжного безробіття супроводжується скороченням інвестицій в

освіту, переорієнтацією молоді на сектор неформальної зайнятості, втратами найбільш продуктивної частини населення через трудову міграцію, соціальною нестабільністю, зміною освітніх та професійних орієнтирів.

Водночас в умовах нових викликів децентралізованого розвитку територій питання функціонування, регулювання та розвитку регіональних та локальних ринків праці, зокрема молодіжних, залишається актуальним та потребує розроблення нових інструментів та методів, оцінювання їх дієвості. Нагальною стає потреба переходу до стратегічного управління міською зайнятістю. Це важливо, адже в Україні починають з'являтися стратегічні плани розвитку міст.

Мета статті полягає у визначенні управлінських орієнтирів керування процесами змін на молодіжному ринку праці міста Києва.

Викладення основного матеріалу. Згідно з визначенням ООН стале місто є містом, у якому досягнення в суспільному, економічному та фізичному розвитку є постійними. Сталий розвиток міста забезпечує безпеку його населення й високу якість життя. У травні 2007 року ухвалено Лейпцизьку Хартію «Міста Європи на шляху сталого розвитку», у якій європейським містам рекомендується розглянути питання розроблення програм інтегрованого міського розвитку на загально-міському рівні [1]. Такі інструменти планування, спрямовані на досягнення поставлених цілей, повинні [1]:

- характеризувати сильні й слабкі сторони міста та міських районів на основі аналізу актуального стану речей;
- визначити послідовні цілі розвитку міської території, створити картину майбутнього міста;
- узгодити різні частини планів та забезпечити, щоб передбачені інвестиції сприяли врівноваженому розвитку міської території;
- забезпечити просторову концентрацію та координацію використання фінансових ресурсів публічних і приватних суб'єктів;
- координуватися на локальному та муніципально-регіональному рівні, залучаючи громадян та інших учасників, які змогли б зробити вагомий внесок у забезпечення економічної, соціальної, культурної та екологічної якості територій.

Особливо важливими для підвищення конкурентоспроможності міста в рамках політики інтегрованого міського розвитку є стратегії дій щодо створення та утримання якісних публічних зон; модернізації мереж інфраструктури та підвищення енергоефективності; активних інноваційних та освітніх політик.

Щодо вирішення проблем зайнятості Хартія рекомендує використовувати важелі економічної політики й політики на ринку праці, яка відповідає місцевим умовам. Мета полягає у створенні нових і збереженні наявних робочих місць, а також полегшенні створення нових малих і середніх підприємств. Необхідно поліпшити перш за все шанси доступу до місцевого ринку праці шляхом надання можливостей кваліфікації відповідно до наявного попиту на робочу силу [1].

Отже, головною метою містобудівної політики у місті Києві має стати забезпечення його сталого розвитку та впровадження найкращих європейських практик сталого розвитку міст, закріплених у Лейпцизькій Хартії. Відповідно до Стратегії розвитку м. Києва до 2025 року [2] основними принципами містобудівної політики у місті є компактне місто, культурно-діловий центр країни, збалансований інтегрований розвиток міста та приміських територій, відповідальність перед прийдешніми поколіннями, мобільне та доступне місто, плановість і контроль за реалізацією Генерального плану міста. Але найголовнішими, на наш погляд, є принципи збалансованого розселення та зайнятості, принцип створення привабливого та гуманного міста, які передбачають підвищення якості житлових умов до рівня європейських столиць, урахування потреб у житлі майбутніх поколінь, створення можливостей придбання житла для сімей із середнім рівнем доходу та забезпечення нужденних соціальним житлом. Проте нині ці принципи залишаються лише на папері. В основі цієї проблеми лежить комплекс причин, зокрема неспроможність суб'єктів локальної самоорганізації виконувати функції та повноваження місцевого самоврядування. Наявна сьогодні у м. Києві модель організації та функціонування місцевого самоврядування не задовольняє потреб територіальної громади та не відповідає сучасним стандартам муніципальної демократії.

Підтримуємо думку О. Радіонової про те, що муніципальну (міську) систему зайнятості слід визначати як сукупність взаємозв'язаних і взаємодіючих елементів господарювання, зосереджених на території міста, функціонування яких спрямоване на створення й надання економічно доцільних робочих місць працездатному населенню міста. У такому розумінні вона є складовою соціально-економічної підсистеми муніципальної суспільної системи. Оскільки ж розв'язання проблем зайнятості на практиці стосується всіх галузей і сфер міської економіки, є передумовою ефективного функціонування виробничо-галузевої підсистеми та підсистеми послуг, стан системи зайнятості можна вважати критерієм розвиненості всієї муніципальної суспільної системи [3, с. 90].

Можливості працевлаштування у великих містах мають свої особливості, що пов'язані з показниками їх соціально-економічного розвитку. Перспективи розвитку ринку праці м. Києва пов'язані із закріпленням позитивних тенденцій останніх років, їх поглибленням на основі використання цілої низки можливостей:

- вигідне географічне розташування на перехресті численних транспортних шляхів сполучення, що створює передумови для поглиблення торговельних відносин;
- потужний економічний, культурний і туристично-рекреаційний потенціал та розвинена ринкова інфраструктура;
- високий професійний, освітній і культурний рівень населення, а також додатковий міграційний вплив кваліфікованої робочої сили;
- відносна дешевизна робочої сили порівняно із зарубіжними країнами, проте високий рівень оплати

праці порівняно із середніми показниками по Україні; так, рівень середньомісячної номінальної заробітної плати одного штатного працівника у місті Києві у 2017 році був на 56,2% вище за середню заробітну плату по Київській області та на 57,1% вище, ніж по Україні загалом [4]; згідно з даними сайту Trud.com [5] у липні 2018 року середня зарплата по м. Києву становила 12 000 грн., що у 3,2 рази більше за мінімальну зарплату та у 6,5 разів більше за прожитковий мінімум для працездатної особи; це забезпечує збільшення коефіцієнта обігу робочої сили;

– відносно сприятливий інвестиційний клімат, що спонукає до створення нових робочих місць тощо.

Для молоді велике місто дає додаткові можливості щодо здобуття якісної вищої професійної та післядипломної освіти, підвищення кваліфікації; отримання доходу від підприємницької діяльності за рахунок реалізації різноманітних місцевих програм підтримки й розвитку малого та середнього підприємництва; перспектив підвищення свого соціального статусу з точки зору престижності проживання, розширення ділових і партнерських контактів.

У Лейпцизькій Хартії підкреслюється, що політика міського розвитку повинна бути закріплена на національному рівні. Від цього рівня також повинні йти імпульси до інноваційних рішень. Містам необхідна свобода дій з метою відповідального вирішення комунальних завдань і міцна, довгострокова та стабільна фінансова база. Проте наша держава відмовилась від розв'язання таких важливих проблем, тому нині у сфері муніципальної зайнятості ми спостерігаємо диспропорції зайнятості, девальвацію трудових цінностей, деформацію трудової мотивації, деградацію принципу оплати за результатами праці, зниження якості життя, тобто прояви кризи праці.

Проте такі проблеми спостерігаються не лише в Україні. Цьогорічний *ITUC Global Rights Index* (Глобальний індекс Міжнародної Конфедерації профспілок) показує, що у світі відбувається зниження демократичного простору для працівників, а також неконтрольовано зростає корпоративна жадібність. Серед основних висновків цьогорічного дослідження [6] слід назвати такі: 65% держав виключають деякі групи працівників з трудового законодавства; 87% держав порушили право на страйк; 81% держав відмовляє у проведенні колективних переговорів для працівників; 38% держав заперечують або обмежують свободу слова та зборів. У цьому рейтингу у 2018 році Україна потрапила до когорти країн, де не гарантуються трудові права. МКП також відзначила тенденцію до судового переслідування членів профспілок, зокрема в Україні 94 гірники отримали судовий позов щодо проведення страйку під землею. Це є глобальною загрозою для демократії та безпеки. Уряди країн, зокрема України, повинні почати діяти в інтересах працівників.

Також необхідна підтримка уряду та органів місцевого самоврядування для запобігання шкідливим впливам глобалізації та інформатизації на зайнятість населення. Глобалізаційні процеси та ІКТ-технології впливають на зміни, що відбуваються на міжнарод-

них, національних та локальних ринках праці, а також характеризуються такими ознаками, як, зокрема, збільшення попиту на висококваліфіковані кадри з високим рівнем адаптивності й мобільності; посилення ролі безперервної освіти та інноваційних технологій надання освітніх послуг; діджиталізація; поширення дистанційної зайнятості, надомної праці та збільшення масштабів працевлаштування у формі роботи в рамках платформ; нестабільність самозайнятості; зростання проблем молодіжної зайнятості.

В умовах великого міста зазначені явища повинні бути керованими, що потребує активізації процесів ефективного перерозподілу функцій між державними та недержавними інституціями; розвитку соціального та муніципально-приватного партнерства; поширення соціальної відповідальності бізнесу, здійснення соціальних реформ для підтримки слабоконкурентних учасників ринку праці та розвитку інноваційних засад соціально-трудова відносин.

Молодь приваблюють інноваційні форми зайнятості, бо вони створюють відчуття свободи вибору часу й місця роботи. Проте є й інший бік цієї медалі: працівник не має робочого місця, використовує власні ресурси для праці, може перепрацювати й не мати жодних гарантій щодо мінімального заробітку й навіть можливості щорічної оплачуваної відпустки.

Ще однією тенденцією, яка притаманна інноваційним сферам, є діджиталізація. З одного боку, вона повинна полегшити життя працівників шляхом автоматизації виконання небезпечних робіт або монотонних завдань, а також підвищити ефективність організаційних комунікацій. З іншого боку, будь-яка автоматизація праці обов'язково спричиняє скорочення робочих місць. Можна спрогнозувати й інші ризики, зокрема зростання нерівності та конкуренції на ринку праці, розмиття бар'єрів між приватним і трудовим життям, посилення нагляду й контролю за співробітниками.

Нові форми зайнятості мають як виклики, так і можливості для усіх соціальних партнерів. Необхідною є тісна співпраця органів влади й профспілкових організацій щодо законодавчого регулювання та моніторингу сегментів ринку, де нестандартні форми зайнятості найбільш поширені. Також до профспілкового руху потрібно активно залучати молодь, підвищувати рівень її обізнаності щодо трудових прав. Самим профспілкам також потрібно змінюватися, модернізувати свої структури, щоб відповідати очікуванням та потребам молодих працівників.

Ще одна проблема, що нині набуває динаміки, полягає в поширенні строкових трудових договорів. Навіть широко обговорюваний проект Трудового кодексу надає роботодавцю значні повноваження укладати строкові трудові договори та не містить посилення на будь-які обмеження. Це фактично позбавляє молодь належних гарантій працевлаштування, робить її більш вразливою до зловживань та несправедливих звільнень, обмежує можливості роботи профспілок, а тому також потребує ініціації змін з їхнього боку.

Впровадження стратегії інтегрованого міського розвитку означає й надання більших повноважень мешканцям, а також залучення їх до ухвалення рішень. Економічне зростання, просторові характеристики – це лише частина аспектів міського розвитку. Не менш важливим є вирішення соціальних проблем, а саме найскладніших завдань, притаманних кожному великому місту. В цьому аспекті зосереджена відповідь на питання про зміни громадської активності містян та формування територіальних громад. Вважаємо, що громада повинна сприйматися як головний ресурс міського розвитку, тоді як влада має забезпечувати суспільні інтереси, а бізнес має слугувати механізмом реалізації цих соціально виважених проєктів. Саме на засадах взаємодії та постійної публічної комунікації всіх учасників змін можлива ефективна розбудова сучасного великого міста, вирішення його соціальних проблем, зокрема у сфері зайнятості.

Висновки. Місто як складна інтегральна система завжди генерує та акумулює економічні, політичні, соціальні та культурні ресурси, виступає основним рушієм прогресивних змін. Без системного перетворення українських міст, зокрема міста Києва, проголошений курс на демократичні перетворення й євроінтеграцію України є неможливим. Децентралізація та зміцнення місцевого самоврядування лежать в основі нинішньої політики реформ українського уряду, водночас має бути переосмислена політика міського розвитку та містобу-

дування. Нормативно-правова база та адміністративна структура повинні бути переглянуті задля вирішення нових задач на всіх управлінських рівнях.

Привабливість міста Києва у сфері зайнятості ми визначаємо як здатність залучення активного працездатного населення, зокрема молоді, на вільні робочі місця з більшими ставками заробітної плати, можливістю підвищення свого соціального та інтелектуального рівня, який надає значної конкурентоспроможності учасникам ринку праці.

Сучасні управлінські орієнтири керування процесами змін у сфері зайнятості полягають у тому, щоб керувати людьми, а не корпоративними інтересами, а також створювати закони, які відповідають міжнародним стандартам праці та відкривають демократичний простір, що дає працівникам право голосу у своїй громаді та на робочих місцях. Сьогодні напрочуд швидко змінюються рамкові умови, політичні наміри та організаційна структура. Це вимагає від муніципального управління здатності швидко реагувати на зміни.

Українські міста, зокрема місто Київ, мають конкурувати з іншими містами світу, а молодіжна політика на ринку праці повинна створити основи для того, щоб молодь залишалася у наших містах та допомагала їх розвивати. Міста з клієнтоорієнтованим управлінням та зрозумілою стратегією, спрямованою на перспективу, матимуть значну перевагу в умовах такої конкуренції.

Список літератури:

1. LEIPZIG CHARTER on Sustainable European Cities. URL: http://ec.europa.eu/regional_policy/archive/themes/urban/leipzig_charter.pdf.
2. Стратегія розвитку міста Києва до 2025 року (нова редакція). URL: <http://dei.kievcity.gov.ua/files/2017/7/28/Strategy2025new.pdf>.
3. Радіонова О. Зайнятість у великих містах: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія. Харків: ХНУМГ, 2014. 178 с.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Trud.com. URL: <https://kiev.trud.com/salary/12.html>.
6. ITUC Global Rights Index. URL: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018>.
7. Ільч Л. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку. Україна: аспекти праці. 2011. № 8. С. 12–14.
8. Лебедева О. Оцінювання рівня та складових соціального розвитку України. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2017. № 2. С. 89–95.

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ НА МОЛОДЕЖНОМ РЫНКЕ ТРУДА СОВРЕМЕННОГО ГОРОДА

Город как сложная интегральная система всегда генерирует и аккумулирует экономические, политические, социальные и культурные ресурсы, выступает основным двигателем прогрессивных изменений. Без системного преобразования украинских городов, в частности города Киева, провозглашенный курс на демократические преобразования и евроинтеграцию Украины является невозможным. Современные управленческие ориентиры руководства процессами изменений в сфере занятости заключаются в том, чтобы управлять людьми, а не корпоративными интересами, а также создавать законы, которые соответствуют международным стандартам труда и открывают демократическое пространство, что дает работникам право голоса в своей общине и на рабочих местах. Молодежная политика на рынке труда должна создать основы для того, чтобы молодежь оставалась в наших городах и помогала их развивать. Города с клиентоориентированным управлением и понятной стратегией, направленной на перспективу, будут иметь значительное преимущество в условиях конкуренции.

Ключевые слова: изменения, устойчивое развитие, рынок труда, занятость, молодежь.

MANAGEMENT OF CHANGES IN THE YOUTH WORLD MARKET OF THE MODERN CITY

The city as a complex integrated system always generates and accumulates economic, political, social and cultural resources, acts as the main engine of progressive changes. Without the systemic transformation of Ukrainian cities, in particular, the city of Kiev, the proclaimed course for democratic transformation and European integration of Ukraine is impossible. Modern management guidelines for the management of changes in employment are to manage people, not corporate interests, and to create laws that comply with international labor standards and open a democratic space, which gives workers the right to vote in their community and workplaces. Youth policy in the labor market should create the basis for young people to stay in our cities and help them develop. Cities with client-oriented management and an understandable strategy aimed at the future will have a significant advantage in a competitive environment.

Key words: changes, sustainable development, labor market, employment, youth.

УДК 336.025:377.4

Кірнос І.О.

кандидат наук з державного управління,

доцент, докторант,

Кременчуцький національний університет імені М. Остроградського

ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

У статті проаналізовано інструменти спільного фінансування професійної освіти протягом життя. Розглянуто нефінансові інструменти підтримки безперервної освіти, а саме керівництва протягом життя, формального визнання навичок, отриманих під час неформального навчання. Проаналізовано державну політику освіти протягом життя в Україні. Запропоновано етапи запровадження інструментів розвитку безперервної освіти з урахуванням закордонного досвіду та національних реалій.

Ключові слова: безперервна освіта, освіта протягом життя, індивідуальні рахунки навчання, ваучери, фонди навчання.

Вступ. Інвестиції в людський капітал через професійне навчання слід визнати рушійною силою економічного розвитку. У підвищенні кваліфікації та оновленні навичок зацікавлені роботодавці, працівники й держава. Працівники отримують вигоди від навчання внаслідок особистого розвитку, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, підвищення заробітної платні. Дж. Філд (J. Field) підтверджує позитивний вплив навчання на психічний стан, задоволеність життям та здоров'я, відмову від шкідливих звичок [1, с. 89]. Бізнес отримує більш кваліфіковану робочу силу, що сприяє підвищенню продуктивності та адаптивності компанії. Вигоди держави полягають в інформованості громадян, адже навчання збільшує соціальний капітал, розвиває соціальні навички, розширюючи соціальні мережі та поширюючи норми поведінки й толерантності до інших. Працевлаштування завдяки навчанню громадян збільшує податкові надходження держави та скорочує обсяги соціальних видатків на виплати з безробіття. В умовах демографічного старіння навчання

протягом життя дає змогу працівникам похилого віку довше залишатися на ринку праці завдяки оновленню навичок, що також зменшує навантаження на населення працездатного віку. Проте можливості навчання дорослих розподілені нерівномірно, адже великі промислові підприємства навчають працівників за власні кошти, мають у своєму складі навчальні комбінати або оплачують навчання. В інших випадках працівники самотужки оплачують підвищення кваліфікації. Брак коштів перешкоджає безперервному навчанню, зокрема це стосується вразливих категорій населення (малозабезпечені громадяни, низько кваліфіковані працівники, особи похилого віку). Отже, пошук інструментів розвитку освіти впродовж життя, вигідних для зацікавлених сторін соціально-економічних відносин, є актуальним завданням.

Аналіз останніх наукових досліджень. Зростання кількості публікацій з освіти протягом життя свідчить про важливість проблеми. Так, О. Захарова пропонує варіанти освіти осіб третього віку для реалізації їхнього