

накопичувальну систему доцільно апробувати на одному з видів спеціальних пенсій, які застосовують в Україні [6, с. 339].

Отже, таке різноманіття дає змогу обрати ту програму державного пенсійного страхування, в котрій застосування елементів накопичувальної пенсійної системи дасть змогу не лише вирішувати важливі соціальні й економічні завдання, а й детально з'ясувати проблеми її запровадження у нашій державі. Це допоможе уникнути масштабних ризиків, а на прикладі застосування накопичувальної системи – оперативно скоригувати стратегію й тактику реформування пенсійної системи.

#### Список джерел:

1. Піщуліна О., Коваль О., Бурлай Т. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Центр Разумкова. Київ : Видавництво «Заповіт», 2017. 453 с
2. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України №1057-IV від 09.07.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text> (дата звернення: 10.04.2021)
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України №1058-TV від 09.07.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 10.04.2021).
4. Федорець М. Г. Сучасний стан та основні напрями реформування пенсійної системи в Україні. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ ім. В. Стуса*. 2017. № 2. С. 57–89.
5. Рудик В. К. Пріоритети пенсійної реформи в Україні на сучасному етапі. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2017. Вип.13. Т. 1. С. 45-53
6. Грушко В. І., Чумаченко Г.О., Красота О.В. Пенсійна система: підручник. Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2017. 368 с.

**Мосякіна О.А.,**  
здобувач вищої освіти  
група ЮЗ-932-ВНО

Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ  
**Науковий керівник:**  
**Карпенко Р.В.,**  
кандидат юридичних наук,  
старший викладач кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ

## **МОЛОДІЖНА ЗАЙНЯТІСТЬ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

В сучасних умовах розвитку соціально-економічних відносин все більшої актуальності набуває проблема забезпечення зайнятості молоді на ринку праці. Особи молодого віку, які складають майбутній трудовий потенціал будь-якої країни, наразі є найменш захищеною категорією робочої сили, яка характеризується невисокою конкурентоспроможністю на ринку праці. Серед основних причин цього явища – відсутність практичного досвіду роботи в рамках обраної спеціальності, а також необхідних умінь та навичок, тобто невідповідність потребам роботодавців. З іншого боку існує неготовність роботодавців працевлаштовувати молодих працівників через небажання витратити кошти на їх навчання. Саме тому молоді люди нерідко стають безробітними одразу після закінчення навчального закладу. Проблема молодіжної зайнятості є актуальним питанням не лише в Україні, а й в усьому світі. За даними Міжнародного бюро праці (МБП), один мільйон молодих людей досягнуть працездатного віку протягом найближчих десяти років [1].

Тому ключовим завданням для міжнародної спільноти є надання молоді можливостей для працевлаштування і вирішення проблеми безробіття. Безробіття серед молодого населення має цілий ряд негативних наслідків, серед яких: погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей; скорочення тривалості життя, зростання смертності через фінансову неспроможність молодих осіб користуватися послугами медичних та спортивно-оздоровчих закладів; зниження якісних характеристик трудового потенціалу, рівня набутих знань та їх старіння внаслідок тривалого періоду пошуку роботи; погіршення криміногенної ситуації, зростання кількості злочинів та правопорушень; зростання рівня трудової еміграції, що спричинене пошуком гідної роботи та оплати праці у інших країнах; втрата мотивації до праці та віри в свої сили, зростання соціальної напруженості. Крім того, серед негативних явищ слід відзначити нівелювання значимості навчання та освіти у тому випадку, якщо після закінчення вищих навчальних закладів потенційні працівники не знайдуть роботу.

Таким чином, проблема зайнятості серед молоді має виражений характер і потребує першочергового вирішення, зокрема, в контексті розробки ефективної політики молодіжної зайнятості. Для визначення осіб, що формують соціально-

демографічну групу «молодь» використовуються, насамперед, вікові параметри. Згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років [2]. При цьому молодь являє собою соціально-демографічну групу, що характеризується певними віковими та соціально-психологічними ознаками, має спільні проблеми та особливості життєдіяльності та є складовою частиною соціальної структури суспільства. З метою детального аналізу провідних тенденцій на ринку праці в контексті населення молодого віку доцільно визначити показники економічної активності, зайнятості та безробіття. За даними Державної служби статистики України, кількість економічно активного населення віком від 15 до 34 років протягом 2006-2015 рр. зменшилася на 21,6 % . При цьому саме молодь складає значну частку усього економічно активного населення (38-39 %). Кількість економічно активного населення молодого віку зменшується, що відповідає загальній тенденції скорочення кількості економічно активного населення. При цьому значне скорочення даного показника відбувається протягом останніх трьох років (на 17,8%). Питома вага економічно активної молоді у загальній кількості економічно активного населення має нестабільну динаміку, однак за останні десять років також зменшилася.

Щодо рівня зайнятості та його динаміки за віковими групами населення молодого віку ситуація також не характеризується позитивними тенденціями . Найвищим рівнем зайнятості серед молоді характеризується вікова група від 30 до 34 років, що пояснюється набутими конкурентними перевагами, зокрема наявністю практичного досвіду, певного рівня кваліфікації та знань у молодих людей цього віку. Відповідно найменший рівень зайнятості наявний серед осіб 15-24. При цьому дана тенденція зберігається протягом останніх років. Щодо динаміки рівня зайнятості слід зазначити, що протягом 2008-2015 рр. відбувається зменшення відповідних показників. Однак простежується певна нерівномірність цих змін, що пояснюється особливостями демографічної ситуації, зокрема, загальним старінням населення. За думкою вчених, сьогодні та протягом найближчого десятиліття в Україні чисельність тих, хто вступає до працездатного віку, буде меншою за чисельність осіб, які виходять із нього, що у цілому формує ситуацію, сприятливу для підвищення рівня зайнятості молоді [4].

Проведений аналіз стану молодіжної зайнятості засвідчив, що ефективному працевлаштуванню молоді на українському ринку праці заважають не тільки суб'єктивні умови, які залежать від шукачів роботи, а ще й відсутність дієвого державного механізму регулювання процесів працевлаштування випускників навчальних закладів [5, с. 326]. З метою пошуку шляхів вирішення даної проблеми доцільно звернутися до зарубіжного досвіду. У розвинутих країнах світу молодь розглядається як цінний капітал, ефективного використання якого здатне забезпечити державі гідне майбутнє. Показовим є досвід Швеції, яка виступає прикладом побудови ефективного моделі соціального добробуту. Головним напрямком державної політики зайнятості при цьому є превентивні заходи щодо запобігання безробіттю, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу.

Державна політика тут є активною, і базується на соціальній роботі у так званих комунах та у спеціальних органах, що мають координаційні повноваження, перш за все в організації культурного розвитку молоді, створення умов для професійного зростання та подальшого працевлаштування [6].

Освіта при цьому спрямована на підвищення продуктивності праці за рахунок зростання рівня знань, умінь та навичок, досвіду і кваліфікації. Система заходів щодо регулювання зайнятості включає в себе не лише створення робочих місць, а й забезпечення навчання та підвищення кваліфікації вивільнених працівників. Відповідно до прийнятої у 1974 р. Конвенції МОП №140 у Швеції законодавчим чином закріплено надання оплачуваної учбової відпустки, що свідчить про посилення уваги держави до систематичного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення [7].

Для шведської моделі характерна активна політика зайнятості, що проводиться державною, яка приділяє велику увагу підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, перш за все через створення робочих місць, як в державному секторі, так і шляхом субсидування приватних компаній; поєднання тих, що шукають роботу і вакантних місць, у тому числі через інформацію і профорієнтацію [6].

На відміну від шведської моделі державної політики, політика США у сфері зайнятості передбачає досить обмежені заходи та регулювання окремих аспектів лише в контексті підтримки соціально незахищених категорій молоді. Політика забезпечення молодіжної зайнятості у Німеччині включає виплати одноразових дотацій підприємству за кожного малокваліфікованого працівника, якого наймають на роботу. Крім того, за кожного додатково прийнятого молодого працівника віком від 16 до 26 років підприємствам надаються податкові пільги. Також проводиться пряме фінансування підприємств, які здійснюють професійну підготовку молоді. Слід зазначити, що німецька модель державної політики зайнятості передбачає помірне державне регулювання та захист тих категорій працівників, які цього потребують. У Франції, як і в Німеччині, за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству надається одноразова дотація. Державою забезпечується і покриття до 80 % витрат, які пов'язані з професійною освітою і виплатами заробітної плати даній категорії працівників.

### **Список джерел:**

1. Міжнародне бюро праці, 2006 рік. Факти про молодіжну зайнятість (ILO, Factson Youth Employment). URL: [www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/fact06-e.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/download/fact06-e.pdf)

2. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. №2998-XII, URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>

3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua/>

4. Лібанова Е.М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 248 с.

5. Раєвнева О.В. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип.2. 2014. С. 322-327.

6. Штанська О.В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості. URL: <http://82-117-235-189.gpron.sta.kh.velton.ua/e-book/db/2008-1/doc/5/08.pdf>

7. Лісогор С. Інноваційні технології працевлаштування незайнятого населення. URL: [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/Rpzn/2008-2/08llspnn.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Rpzn/2008-2/08llspnn.pdf)

**Мельниченко В.Р.,**

здобувачка вищої освіти

група ЮД-949

Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ;

**Науковий керівник:**

**Бондар О.С.,**

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,

Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)**

Нині трудові спори є досить актуальними, адже це певні незгоди між працівником, колективом працівників і роботодавцем.

На жаль, Законодавство України не зазначає визначення поняття «трудові спори» тому це можна визнавати як прогалину у законодавстві, втім їх тематиці приділено багато уваги з боку науковців, кожний із них у своїх дослідженнях, пропонує особисте поняття трудових спорів, ось, наприклад Луценко С. А., зазначає, що «трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем (сторони трудового спору) з приводу встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), укладання, зміни та виконання трудових договорів, угод з питань соціально-трудових стосунків» [5, 68].

Також, Кисельова О. І. та Кобзева Т. А. у широкому сенсі зазначають, що «трудовий спір – це неврегульовані розбіжності між сторонами трудових правовідносин із приводу застосування законодавчих та інших нормативних правових актів про працю, а також установа нових або зміни наявних умов праці» [4, 273].

Так само, Пилипенко П. Д. під «трудовими спорами розуміє неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами