

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Економіко-гуманітарний інститут, гуманітарний факультет
(повне найменування інституту, назва факультету)
Кафедра міжнародних економічних відносин
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**на тему: «Інструменти підвищення зайнятості NEET-молоді в країнах
Європейського Союзу та перспективи їх імплементації в Україні»**

Виконав

студент 2 курсу, групи ГФ-219м
спеціальності 292 «Міжнародні економічні
відносини», ОПП «Міжнародний бізнес»
(код і назва напрямку підготовки, спеціальності)

Земляной А.О.

(прізвище та ініціали студента)

Керівник Прушківська Е.В.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Осаул А.О.

(прізвище та ініціали)

м. Запоріжжя
2020 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування вищого навчального закладу)

Інститут, факультет: Економіко-гуманітарний інститут, гуманітарний факультет

Кафедра: Міжнародні економічні відносини

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Спеціальність: 292 «Міжнародні економічні відносини», ОПП «Міжнародний бізнес»

(код і назва)

Галузь знань: 29 міжнародні відносини

(код і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри, д.е.н., професор

_____ Прушківська Е.В.

«_____» _____ 20__ року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи _____

керівник роботи _____

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «__» ____ 2020 року №__

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи _____

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) _____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка

Студент _____
 (підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
 (підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

КДМР: 130 с., 27 рис., 9 табл., 11 формул, 75 джерел, 1 додаток.

Мета роботи – узагальнення європейського досвіду щодо вирішення проблеми підвищення зайнятості NEET-молоді задля його імплементації в Україні.

Об'єкт дослідження – проблеми зайнятості та безробіття в країнах Європейського Союзу.

Предмет дослідження – особливості та інструменти підвищення зайнятості NEET-молоді європейських країн.

Методи дослідження: узагальнення та аналізу – при дослідженні характеристики NEET-молоді; дедукції – при визначенні проблеми зайнятості NEET-молоді в системі європейських інститутів молодіжної політики; статистичний та компаративний аналіз – при дослідженні особливостей зайнятості та безробіття в Європі та Україні; синтез – при формулюванні спільних закономірностей серед європейських країн щодо характеристики NEET-молоді; причинно-наслідкових зв'язків – при аналізі можливостей впровадження європейського досвіду в Україні; системний – при розробці рекомендацій щодо використання інструментів підвищення зайнятості молоді в Україні; графічний – для наочного відображення результатів дослідження.

Анотація. У роботі розкрито сутність, структуру та класифікацію чинників формування NEET-молоді. Висвітлено систему європейських інститутів молодіжної політики, які займаються питаннями зайнятості NEET-молоді. Проаналізовано особливості зайнятості молоді та закономірності серед європейських країн щодо характеристики NEET-молоді. Виявлено соціально-економічний вплив NEET-молоді на економічне зростання країн Європи та розкрито сценарії безробіття NEET-молоді в умовах пандемії COVID-19. Проаналізовано європейську практику використання інструментів залучення та реінтеграції NEET-молоді до освіти, професійної підготовки та на ринок праці. Обґрунтовано необхідність використання освітніх проектів та молодіжного підприємництва як інструментів розширення можливостей

працевлаштування та підтримки взаємодії з молоддю в Україні. Розроблено рекомендації щодо формування інституційного механізму підвищення зайнятості NEET-молоді в національній економіці на основі досвіду ЄС.

NEET-МОЛОДЬ, МОЛОДІЖНА ЗАЙНЯТИСТЬ, МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБИТТЯ, РИНОК ПРАЦІ, МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА, ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ, ІНСТРУМЕНТИ, МОЛОДІЖНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО, ОСВІТНІ ПРОЕКТИ, ФОРМАЛЬНА ТА НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА, МОЛОДІЖНІ ЦЕНТРИ, РЕІНТЕГРАЦІЯ, ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ.

Аннотація. В роботі раскрыта сутність, структура и класифікація факторів формування NEET-молодежі. Освітлена система європейських інститутів молодіжної політики, котрі займаються питаннями зайнятості NEET-молодежі. Проаналізовані особливості зайнятості молодіжної та закономірності серед європейських країн стосовно характеристик NEET-молодежі. Виявлено соціально-економічне вплив NEET-молодежі на економічний ріст країн Європи та раскрыті сценарії безробіття NEET-молодежі в умовах пандемії COVID-19. Проаналізована європейська практика використання інструментів привертання та реінтеграції NEET-молодежі до освіти, професійної підготовки та на ринок праці. Обґрунтована необхідність використання освітніх проєктів та молодіжного підприємництва як інструментів розширення можливостей трудоустроєння та підтримки взаємодії з молодіжністю в Україні. Розроблені рекомендації по формуванню інституційного механізму підвищення зайнятості NEET-молодежі в національній економіці на основі досвіду ЄС.

NEET-МОЛОДЕЖЬ, МОЛОДЕЖНАЯ ЗАНЯТОСТЬ, МОЛОДЕЖНАЯ БЕЗРАБОТИЦА, РЫНОК ТРУДА, МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ, ИНСТРУМЕНТЫ, МОЛОДЕЖНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ, ФОРМАЛЬНОЕ И НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, МОЛОДЕЖНЫЕ ЦЕНТРЫ, РЕИНТЕГРАЦИЯ, ИНСТИТУЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ.

Abstract. The master's thesis reveals the nature, structure and classification of factors in the formation of NEET youth. The system of European youth policy institutes dealing with NEET youth employment is highlighted. Peculiarities of youth employment and regularities among European countries regarding the characteristics of NEET youth are analyzed. The socio-economic impact of NEET youth on the economic growth of European countries is revealed and the unemployment scenarios of NEET youth amid the COVID-19 pandemic are revealed. The European practice of using the tools of involvement and reintegration of NEET youth in education, training and labor market is analyzed. The necessity of using educational projects and youth entrepreneurship as tools to expand employment opportunities and support interaction with youth in Ukraine is substantiated. Recommendations for the formation of an institutional mechanism for increasing the employment of NEET youth in the national economy based on the EU experience are developed.

NEET-YOUTH, YOUTH EMPLOYMENT, YOUTH UNEMPLOYMENT, LABOR MARKET, YOUTH POLICY, THE EUROPEAN UNION, TOOLS, YOUTH ENTREPRENEURSHIP, EDUCATIONAL PROJECTS, FORMAL AND INFORMAL EDUCATION, YOUTH CENTERS, REINTEGRATION, INSTITUTIONAL MECHANISM.

ЗМІСТ

Завдання на кваліфікаційну дипломну магістерську роботу.....	2
Реферат.....	4
Перелік умовних позначень, символів, одиниць, скорочень і термінів.....	8
Вступ.....	10
1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ У МІЖНАРОДНІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	15
1.1 Сутність поняття «NEET-молоді» та структура молоді, яка «не працює, не навчається та не проходить професійну підготовку».....	15
1.2 Класифікація чинників формування NEET-молоді.....	27
1.3 Проблема зайнятості NEET-молоді в системі європейських інститутів молодіжної політики.....	30
2 ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	36
2.1 Аналіз молодіжного безробіття та зайнятості в умовах глобалізаційних викликів.....	36
2.2 Спільні закономірності серед європейських країн щодо характеристики NEET-молоді.....	50
2.3 Соціально-економічний вплив NEET-молоді на економічне зростання країн в умовах пандемії	57
3 ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ NEET-МОЛОДІ ЄС В КОНТЕКСТІ ЇХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	66
3.1 Європейські інструменти залучення та реінтеграції NEET-молоді до освіти, професійної підготовки та на ринок праці.....	66
3.2 Особливості молодіжної зайнятості та безробіття в національній економіці.....	74
3.3 Формування інституційного механізму підвищення зайнятості NEET-молоді в Україні на основі досвіду ЄС.....	87

4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ.....	97
4.1 Аналіз потенційних небезпек.....	97
4.2 Заходи по забезпеченню безпеки	99
4.3 Заходи з виробничої санітарії і гігієни праці	102
4.4. Заходи безпеки у надзвичайних ситуаціях.....	108
4.4.1. Заходи з пожежної безпеки.....	108
4.4.2. Завдання і обов'язки суб'єктів господарювання та громадян у сфері цивільного захисту.....	109
Висновки.....	114
Перелік джерел посилань.....	120
Додаток А Населення за віковими групами, статтю, місцем проживання та причинами економічної неактивності в Україні у 2018 році.....	129

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ,
СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ**

Скорочення	Словосполучення
COVID-19	COronaVIrus Disease 2019; коронавірусна інфекція 2019 nCoV
CNN	європейський проект Community Networking for Young People who are NEET, ComNetNEET
Eurofound	Європейський фонд поліпшення умов життя та праці
NEET	not in education neither in employment nor training; поза освітою, працею та професійною підготовкою
PwC	PriceWaterCoopers
YEI	Ініціатива зайнятості молоді
ВВП	Валовий внутрішній продукт
ЄС	Європейський союз
ЗВО	Заклад вищої освіти
млрд	Мільярд
МОП	Міжнародна організація праці
МСП	Мале та середнє підприємництво
ОЕСР	Організація економічної співпраці та розвитку
ООН	Організація Об'єднаних Націй
р.	Рік
рис.	Рисунок
ст.	Століття
США	Сполучені штати Америки
табл.	Таблиця

ВСТУП

Безробіття та економічна неактивність молоді мають довготермінові соціально-економічні наслідки, оскільки відбувається зниження ВВП, підвищується ризик антисоціальної поведінки та соціальної ексклюзії молоді. Відповідно вилучення молодих людей з ринку праці, освіти та професійної підготовки пов'язане зі значними фінансовими затратами як на їх рівні, так і на рівні економіки в цілому. Після світової фінансово-економічної кризи рівень молодіжного безробіття та частка NEET молоді, яка не працює, не навчається і не проходить професійну підготовку, зростала в Європейському Союзі (ЄС), що викликало занепокоєння в країнах-членах і обумовило впровадити фінансову програму «Гарантії для молоді». Термін NEET увійшов до європейських дискусій як додатковий показник для кращого розуміння вразливості молодих людей та їх реінтеграції на ринок праці. Наразі ЄС приділяє значну увагу концепції NEET та постійно обговорює її на порядку денному задля розробки політики зайнятості, спрямованої на потреби певних підгруп молоді, оскільки важливо знати їх розмір, склад та характеристики.

В умовах світової пандемії прогнозується збільшення кількості безробітної молоді, зміна її настроїв та цінностей, що вимагає активізації політики зайнятості в країнах Європейського Союзу. Як свідчить досвід Європи у вирішенні цього питання, важливими інструментами підвищення зайнятості є фінансові програми, освітні проекти, професійні тренінги, інформаційно-роз'яснювальна робота, молодіжне підприємництво та ін. Активне впровадження цих інструментів у минулому десятилітті сприяло позитивним ефектам для NEET молоді. На сьогодні в умовах пандемії європейські інституції модернізують власні підходи, додатково виділяють фінансові кошти, здійснюють активну інформаційно-роз'яснювальну та освітню кампанію задля підвищення зайнятості молоді.

В Україні висвітленню чинників, закономірностей та особливостей молодіжного безробіття в розрізі різноманітності груп NEET молоді не

приділяється належної уваги серед науковців та політичного кола. Складність здійснення політики залучення NEET молоді на ринок праці та в сферу освіти полягає ще в тому, що Державна служба статистики України не подає фактичну кількість молодих людей у розрізі груп NEET молоді, як це здійснює Європейська статистична служба. Тому державні органи повинні реагувати на ці виклики, враховуючи потреби молоді, мати ефективну систему підтримки та дієві механізми реінтеграції молоді на ринок праці. Відповідно питання дослідження інструментів підвищення зайнятості NEET-молоді ЄС з метою впровадження європейських практик в Україні є актуальним.

Проблеми молодіжної зайнятості та безробіття в країнах ЄС розкриті європейськими науковцями та практикаками, зокрема М. Машеріні, С. Ледермаєром, Г.Вільямсоном, Л. Сальваторе, А. Мейєркордом, Ж.Юнгблутом та ін. Теоретико-практичні засади регулювання зайнятості NEET-молоді та питання впливу NEET-молоді на економічне зростання країн ЄС в умовах пандемії висвітлено у наукових доробках Дж. Бахера, Д. Тамесбергера, дослідженнях світової консалтингової компанії PwC та європейських інституцій Єврофонд та Європейська комісія. Проблематиці впровадження європейського досвіду щодо підвищення зайнятості NEET-молоді та ефективної молодіжної політики в Україні присвятили свої наукові праці такі українські вчені як К. Дубич, О. Грішнова, А. Лібанова, Е. Прушківська, Н. Венгерська, Л. Яценко та ін. Але з огляду на те, що в Україні не існує чіткої статистичної інформації щодо тенденцій та характеристик окремих груп NEET-молоді, всебічне дослідження цієї проблеми є досить ускладненим, проте саме явище існує в Україні, як і в ЄС, що й обумовлює розкрити перспективи імплементації європейських інструментів залучення та реінтеграції NEET-молоді до освіти, професійної підготовки та на ринок праці.

Метою кваліфікаційної дипломної магістерської роботи є узагальнення європейського досвіду щодо вирішення проблеми підвищення зайнятості NEET-молоді задля його імплементації в Україні.

Досягнення поставленої в магістерській роботі мети передбачає розв'язання наступних завдань дослідження:

- розкрити сутність, структуру та класифікацію чинників формування NEET-молоді;
- висвітлити систему європейських інститутів молодіжної політики, які займаються питаннями зайнятості NEET-молоді;
- проаналізувати особливості розвитку молодіжної зайнятості та закономірності серед європейських країн щодо характеристики NEET-молоді;
- виявити соціально-економічний вплив NEET-молоді на економічне зростання країн Європи;
- проаналізувати європейську практику використання інструментів залучення та реінтеграції NEET-молоді до освіти, професійної підготовки та на ринок праці;
- обґрунтувати необхідність використання освітніх проектів та молодіжного підприємництва як інструментів розширення можливостей працевлаштування та підтримки взаємодії з молоддю в Україні;
- розробити рекомендації щодо формування інституційного механізму підвищення зайнятості NEET-молоді в національній економіці на основі досвіду ЄС.

Об'єктом дослідження є проблеми зайнятості та безробіття в країнах Європейського Союзу.

Предметом дослідження є особливості та інструменти підвищення зайнятості NEET-молоді європейських країн.

У процесі вирішення цих завдань було використано широкий спектр загальнонаукових та специфічних методів, зокрема: узагальнення та аналізу – при дослідженні сутності та структури NEET-молоді; дедукції – при визначенні проблеми зайнятості NEET-молоді в системі європейських інститутів молодіжної політики; статистичний та компаративний аналіз – при дослідженні особливостей зайнятості та безробіття в Європі та Україні; синтез – при формулюванні спільних закономірностей серед європейських країн

щодо характеристики NEET-молоді; метод причинно-наслідкових зв'язків – при аналізі можливостей впровадження європейського досвіду в Україні; системний – при розробці рекомендацій щодо використання інструментів підвищення зайнятості молоді в Україні; графічний – для наочного відображення результатів дослідження

Інформаційною базою кваліфікаційної дипломної магістерської роботи були нормативно-правові акти Європейського Союзу та України, дані Статистичної служби Європейського Союзу та Державної служби статистики України, Міжнародної організації праці, наукові праці зарубіжних та українських вчених щодо молодіжної зайнятості.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в узагальненні європейського досвіду щодо вирішення проблеми підвищення зайнятості NEET-молоді та розробці науково-практичних рекомендацій щодо його імплементації в національній економіці. Найбільш вагомими науковими здобутками, які розкривають характер новизни дослідження, полягають в наступних положеннях:

удосконалено:

– інструменти залучення та реінтеграції NEET-молоді до освіти, професійної підготовки та на ринок праці, зокрема освітні проекти та молодіжне підприємництво, які, на відміну, від інших, передбачають системну взаємодію державних інституцій, громадських організацій, молодіжних центрів, бізнесу та закладів освіти, що дасть можливість розширити можливості працевлаштування та підтримки взаємодії з молоддю в Україні;

набуло подальшого розвитку:

– рекомендації щодо формування інституційного механізму підвищення зайнятості NEET-молоді в національній економіці, які, на відміну, від інших, враховують європейські практики.

Практична значущість кваліфікаційної магістерської роботи. Рекомендації щодо використання інструментів розширення можливостей працевлаштування та підтримки взаємодії з молоддю можуть бути

використанні державними інституціями, громадськими організаціями, молодіжними центрами, бізнесом та закладами освіти в Україні. Розроблені рекомендації щодо формування інституційного механізму підвищення зайнятості NEET-молоді можуть бути використані Державною службою зайнятості України.

Апробація результатів магістерської роботи. Основні науково-практичні результати роботи висвітлені автором на двох науково-практичних конференціях: I Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка, фінанси, облік і право: аналіз тенденцій та перспектив розвитку» (7 грудня 2020 року, м. Полтава) та IX Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Інноваційний розвиток інформаційного суспільства: економіко-управлінські, правові та соціокультурні аспекти» (22 грудня 2020 року, м. Чернігів).

Основні положення і результати кваліфікаційної дипломної магістерської роботи знайшли відображення у 2 публікаціях апробаційного характеру, зокрема у 2 тезах конференцій.

Робота складається зі вступу, 4 розділів, висновків; містить 130 сторінок тексту, 27 рисунків, 9 таблиць, 11 формул, 1 додаток. Перелік джерел посилок включає 75 найменувань.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ У МІЖНАРОДНІЙ ЕКОНОМІЦІ

1.1 Сутність поняття «NEET-молоді» та структура молоді, яка «не працює, не навчається та не проходить професійну підготовку»

В умовах глобалізаційних викликів перед урядами країн постають питання підвищення валового внутрішнього продукту, зайнятості та зниження рівня безробіття й інфляції. Загальновідомо, що зниження зайнятості перешкоджає забезпеченню економічного зростання та не дає можливості людям реалізуватися через участь у суспільно корисній праці. У той же час рівень безробіття вважається одним із вагомих показників соціальних процесів та стабільності у майбутньому. Відповідно з метою розуміння більш глибокого розуміння предмету нашого дослідження розглянемо сутність цих двох соціально-економічних категорій.

Зайнятість як соціально-економічна категорія передбачає «певну сукупність соціально-трудова відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями; формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів з метою участі в суспільно-корисній праці і забезпечення розширеного відтворення робочої сили» [1]. Ця сукупність соціально-трудова відносин знаходить свій вияв у певних економічних категоріях, таких, як індивідуальна (сімейна), колективна трудова діяльність, процес праці, інтенсивність та продуктивність праці, мобільність робочої сили, загальноосвітня та професійна підготовка кадрів, заробітна плата та ін. [1]

Зайнятість має різні форми, які зображено на рис. 1.1. Безробіттям називається соціально-економічна ситуація, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлено переважанням пропозиції над попитом [1]. Одним із видом безробіття є молодіжне безробіття, яке розуміється як соціально-економічне

явище, під час якого працездатна молодь перебуває в пошуках роботи та готова приступити до неї, але не може реалізувати своє право на працю, тим самим втрачає основні засоби до існування [2].

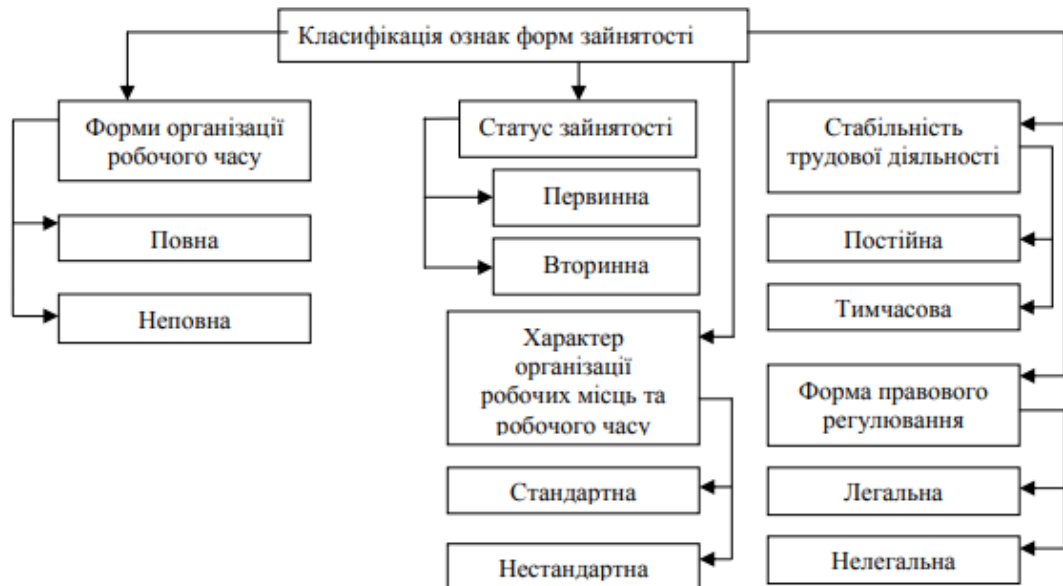


Рис. 1.1 – Класифікація форм зайнятості населення*

*Джерело: складено автором за [1]

З проблемою молодіжного безробіття стикаються всі країни світу, як розвинені країни, так і країни, що розвиваються. Тому це питання досліджується в різних площинах. Одним із важливих напрямків є дослідження молоді, яка «не працює, не навчається та не проходить професійну підготовку. Потреба в додатковому показнику, який здатний охопити молодих людей, які не працюють, не навчаються та не проходять професійну підготовку, вперше виникла у Великобританії наприкінці 1980-х років як альтернативний спосіб класифікації молоді у віці 16–17 років. Це відбулося в результаті змін режиму виплат у Великобританії, зокрема, Закону про соціальне забезпечення 1986 року. Його застосування в 1988 році позбавило молодих людей у віці 16–17 років права на підтримку доходу/додаткову допомогу в обмін на «гарантію навчання молоді» [3].

Внаслідок цієї зміни та, як наслідок, появи цієї нової групи, дослідники та урядовці почали застосовувати нові способи оцінки молоді на ринку праці. Вільямсон Г. [4] був першим, хто висвітлив кризу серед молоді. Згодом «Дослідження молоді в Південному Гламоргані» в Уельсі було першим, яке дало оцінку кількості молодих людей у віці 16–17 років, які не здобували освіти або не були працевлаштовані [5]. Також це дослідження продемонструвало яким чином молоді люди досягли такого статусу та що вони очікують від свого майбутнього. Інстанс Д. та його колеги використовували термін Status 0/Status Zer0 (пізніше змінений на «Status A») для позначення групи людей у віці 16–17 років, на яких не поширювалася жодна з основних категорій статусу ринку праці (зайнятість, освіта чи навчання). Термін Status 0 / Status Zer0 був лише технічним терміном. Також використовувалися Status 1 щодо молодих людей, які здобули освіту після 16 років, Status 2 – тих, хто навчався, а Status 3 - тих, хто працював. Дослідження завершилось шокуючим висновком, що 16-23% вікової групи, про яку йде мова, перебували у Статусі Zer0 у Великобританії протягом 1980-х років. Не висуваючи жодних претензій щодо репрезентативності, Інстанс Д. та його колеги визнали неоднорідність групи, зобразивши різні шляхи проникнення до статусу Zer0. Термін Status Zer0 жодним чином не задумувався як негативний ярлик; мова йшла більше про відображення соціальної відмови від цієї групи [6]. Дослідження вразило ЗМІ, і цей термін увійшов у політичні дебати влітку 1994 року як Status A (де A означало «покинуте покоління»). У цьому контексті депутати від ліберально-демократичного парламенту порушили питання про статус A у парламенті та скликали дебати в Палаті лордів [3].

На цьому тлі термін NEET (not in education neither in employment nor training, поза освітою, роботою, професійною підготовкою) був введений у березні 1996 року старшим державним службовцем Міністерства внутрішніх справ, який виявив опір з боку політиків, що працюють з оригінальними та часто суперечливими умовами Status Zer0 та Status A. Охоплюючи концепцію, раніше введenu Інстансом Д. [5], термін NEET замінив інші ярлики, а потім

був офіційно запроваджений на державному рівні у Сполученому Королівстві в 1999 р.

Потім термін NEET швидко набув значення і за межами Сполученого Королівства. На початку нового тисячоліття подібні визначення були прийняті майже у всіх країнах-членах ЄС; подібні концепції, що стосуються молоді, також з'явилися в популярному дискурсі в Японії, Новій Зеландії, Тайвані, Гонконгу та, останнім часом, у Китаї [7-13].

Деякі з цих нових концепцій вийшли за рамки початкового значення NEET, також надаючи негативну стигму цим новим категоріям молоді. Наприклад, хікікоморі в Японії означає «відмова» і використовується для позначення молодих японських NEET, як правило, це молоді чоловіки, які проживають разом із батьками, проводять час наодинці в своїх кімнатах, не мають друзів і займаються лише діяльністю в Інтернеті або переглядом фільмів. В Іспанії термін *generación ni-ni* набув популярності до кризи як засіб виявлення молодих людей, які не хотіли виростати, навчаючись або йдучи на роботу; подібні терміни з негативними відтінками також використовувались в Італії (*bamboccioni*) та Німеччині (*Nesthocker*) – зазвичай для молодих чоловіків, які, здавалося б, не бажали залишати дім і «виростати». Таким чином, концепція NEET поступово визнавалася в ряді інших економічно розвинених країн [10].

У міру того, як цей термін став більш популярним у Європі, термін «NEET» позначав молодих людей у віці 15–24 або 15–29 років, які не працювали, не навчались та не проходили професійну підготовку. Кількість молодих людей вимірювали та картографували за допомогою національних опитувань робочої сили. Тим не менше, це, здавалося б, просте визначення маскує значну різноманітність між країнами щодо характеристик молодих людей, класифікованих як NEET.

Сукупність тих, хто класифікується як NEET, може також включати різноманітний досвід, починаючи від безробітних випускників, які витрачають час на пошук роботи, до некваліфікованих випускників шкіл та тих, хто бере

на себе обов'язки по догляду за сім'єю. Частина цього різноманіття була виявлена в ряді досліджень Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейської комісії. Дослідження [8] забезпечило перший порівняльний аналіз масштабів явища NEET в Європі, вивчивши економічні та соціальні витрати на реінтеграцію молоді на ринок праці.

На європейському рівні у квітні 2010 було узгоджено визначення та методологію стандартизованого показника для вимірювання та порівняння населення NEET в рамках моніторингу стратегії «Європа 2020» [14-15]. Визначення NEET стосується молодих людей у віці 15–24 років, які є безробітними або неактивними згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП) і не мають жодної форми освіти чи навчання. У 2010 р. Євростат прийняв визначення і розробив методологію розрахунку рівня NEET. Це було викликано тим, що традиційні показники не давали повної картини для аналізу становища молоді на ринку праці. З тих пір показник рівня NEET входить в число базових для опису соціально-економічного становища молоді та коригування соціальної політики [16].

Визначення NEET Євростатом будується таким чином: NEET-молодь складається з безробітних та економічно неактивних, які при цьому не навчаються і не охоплені професійною підготовкою / перепідготовкою, у віці від 15 до 24 років. Важливими є три показники: рівень NEET, рівень NEET-безробіття та рівень NEET – економічної неактивності [8-9]:

а) рівень NEET розраховується як частка NEET в загальній чисельності молоді у віці 15-24 років. Євростат розраховує показник за статевими, віковими (15–17 / 15–19 / 15–24 / 15–29 / 15–34 / 18–24 / 20–24 / 20–34 / 25–29 років) та освітніми групами, а також за статусом на ринку праці (NEET-безробіття і NEET – економічна неактивність);

б) рівень NEET-безробіття – це відношення чисельності безробітних у віці 15-24 років до чисельності всього населення даного віку;

в) рівень NEET – економічної неактивності враховує не все неактивне населення (як при визначенні традиційного показника), а тільки ті, хто не бере участі в навчанні та перепідготовці.

До складу економічно неактивних належать: зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми та іншими членами сім'ї; молодь, що має проблеми зі здоров'ям; зневірені молоді люди знайти роботу, тобто тих, хто хочуть і готові працювати, але припинили пошук; не бажають працювати (незалежно від джерела доходу).

Таким чином, показник NEET вимірює частку молоді, яка не працює, не навчається та не проходить професійну підготовку серед загальної кількості молоді. Це не те саме, що рівень безробіття серед молоді, який вимірює частку безробітних молодих людей серед населення молодих людей, які є економічно активними (тобто працевлаштовані чи шукають роботу, за винятком студентів). З цієї причини, хоча рівень безробіття серед молоді, як правило, вищий за рівень NEET, в абсолютних показниках загальна кількість NEET, як правило, перевищує загальну кількість молодих безробітних (рис. 1.2). Наприклад, у 2015 році рівень безробіття серед молоді та NEET у Європі становив 20,3% та 12% відповідно, чисельність безробітної молоді становила 4 640 000 осіб, тоді як кількість NEET становила 6 604 000 осіб [10].

Дослідженням питань NEET молоді займається Європейський фонд поліпшення умов життя та праці (Eurofound), який є тристороннім агентством Європейського Союзу, роль якого полягає у наданні знань для сприяння розробці кращих соціальних політик, політики зайнятості та праці. Eurofound був заснований в 1975 році Регламентом Ради (ЄЕС) № 1365/75 для сприяння плануванню та проектуванню кращих умов життя та праці в Європі. Нове Положення про заснування було прийнято 20 грудня 2018 року та набрало чинності 20 лютого 2019 року.

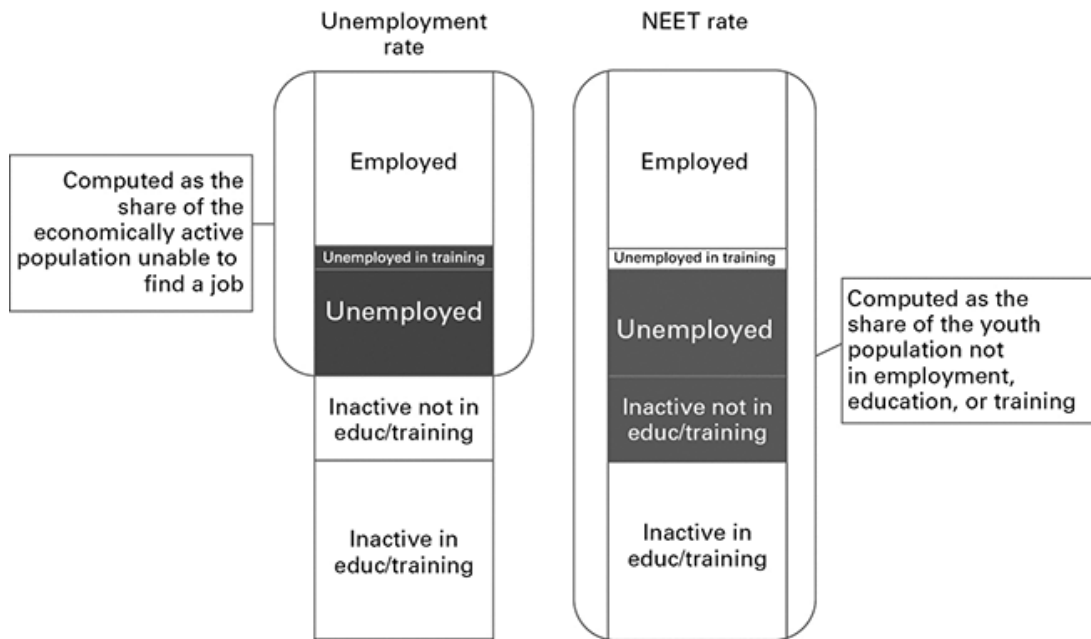


Рис. 1.2 – Рівень молодіжного безробіття порівняно з NEET*

*Джерело: складено автором за [8-10]

Eurofound здійснює широкомасштабні наукові дослідження в сфері NEET молоді в таких напрямках [7-9]:

- а) компаративний аналіз країн ЄС щодо характеристики NEET;
- б) тлумачення концепції NEET молоді;
- в) оцінка економічних витрат у зв'язку з існуванням NEET;
- г) оцінка соціальних наслідків для молоді за рахунок попадання в групу NEET;
- д) оцінка чинників ризику потрапляння до категорії NEET;
- е) визначення ефективності політики реінтеграції NEET;
- ж) моніторинг впровадження Гарантії молоді.

Також протягом багатьох років Eurofound досліджує цінності та характеристики NEET та шляхи залучення NEET молоді до вищої освіти.

Eurofound намагався розкрити неоднорідність населення NEET. Найбільшими ваговими були дослідженням у 2012 р. та 2016 р. До найбільш вагомих досліджень про NEET-молодь належать праці «Молодь поза роботою, навчання і професійної освіти: основні характеристики, ціна проблеми і відповідні рішення політиків Європи» (2012 р.) та «Дослідження

різноманітності NEETs» (2016 р), у якій надано нову класифікацію NEET, щоб краще зрозуміти склад цієї групи молодих людей [9] задля розробки заходів підтримки (рис. 1.3).



Рис. 1.3 – Структура NEET-молоді з 2016 року*

*Джерело:[9]

Розуміння складу населення NEET є важливим для розробки політики та реалізації заходів реінтеграції. Маючи інформацію про чисельність та характеристики кожної підгрупи населення NEET, держави-члени ЄС можуть краще зрозуміти, як визначити пріоритети своїх дій, і знати, які інструменти найбільш необхідні для реінтеграції молоді на ринок праці чи в освіту.

Починаючи з 2000-х років в науковій літературі вже пропонувалися кілька альтернативних теоретичних категоризацій NEET. Вільямсон Г. [6] запропонував розподілити NEET на три групи: «по суті розгублені», «тимчасово відстежуються» та «глибоко відчужені». До цієї групи можуть входити ті, хто відкрив «альтернативні способи життя» в умовах неформальної та нелегальної економіки, і ті, чиє життя обертається навколо споживання алкоголю та незаконних наркотиків.

Альтернативну категоризацію розробили Eurofound [8-9; 19] та Машерини М. [10], які визначили п'ять категорій серед населення NEET з різним ступенем вразливості та потреб: умовно безробітних, недоступних, незахищених, шукачів можливостей та добровільних NEET. Очікувалось, що «звичайний безробітний» буде найбільшою групою серед населення NEET, яку можна далі поділити на коротко- та довгостроково безробітних. До «недоступних» належать молоді люди, які недоступні через сімейні обов'язки або через хворобу чи інвалідність. До «відсторонених» належать усі молоді люди, які не шукають роботу чи не здобувають освіти чи навчання та не мають інших зобов'язань, що заважають їм це робити. До цієї категорії належать зневірені працівники та молоді люди, які ведуть небезпечний спосіб життя». Добровільні NEET» конструктивно беруть участь в інших видах діяльності, таких як мистецтво, музика або самонавчальне навчання.

Незважаючи на те, що попередні категоризації досить багаті, їх реалізація є досить складною через обмеження даних, які не дозволяють їх ввести в дію через EU-LFS, тобто опитування, яке офіційно використовувалося для обчислення рівня NEET. EU-LFS має безперечну перевагу, маючи найбільшу вибіркочу базу серед усіх європейських опитувань, але воно пропонує обмежену кількість змінних. Це ускладнює виявлення соціо-демографічних якостей та поведінки молоді, які є важливими для кращого розуміння характеристик NEET, причин їх статусу та вразливості. Обмежений діапазон змінних також унеможлиблює використання описаних раніше категоризацій вразливих та невразливих NEET, оскільки відсутні змінні, які б охоплювали ці характеристики.

Спираючись на результати попередніх досліджень та використовуючи EU-LFS, Машерині М. [19] запропонував нову класифікацію, яка обертається навколо семи підгруп:

а) Повторні учасники: ця категорія охоплює тих молодих людей, які незабаром знову прийдуть на роботу, продовжать освіту чи професійне навчання та незабаром розпочнуть чи відновлять накопичення людського

капіталу за формальними каналами. Це люди, яких вже прийняли на роботу або записалися на освіту чи навчання, і незабаром розпочнуть цю діяльність.

б) Короткострокові безробітні: ця категорія складається з усіх молодих людей, які не працюють, шукають роботу та можуть розпочати її протягом 2 тижнів і, які не працюють менше 1 року.

в) Довгостроково безробітні: ця категорія складається з усіх молодих людей, які не працюють, шукають роботу та можуть розпочати роботу протягом 2 тижнів і, які не працюють більше 1 року. Люди цієї категорії мають високий ризик роз'єднання та соціальної ізоляції.

г) Недоступні через хворобу чи інвалідність: ця категорія включає всіх молодих людей, які не шукають роботу або не можуть розпочати роботу протягом 2 тижнів через хворобу чи інвалідність. До цієї групи належать ті, хто потребує більшої соціальної підтримки, оскільки характер їхньої хвороби або інвалідності означає, що вони не можуть виконувати оплачувану роботу.

д) Недоступні через сімейні обов'язки: до цієї групи належать ті, хто не шукає роботу або не може розпочати нову роботу, оскільки вони піклуються про дітей або непрацездатних дорослих або мають інші менш конкретні сімейні обов'язки. Молоді люди в цій групі - це поєднання вразливих та невразливих; деякі не можуть брати участь на ринку праці, оскільки не можуть дозволити собі оплачувати догляд за своєю дитиною або дорослим членом сім'ї, тоді як інші добровільно відмовляються від ринку праці чи освіти, щоб взяти на себе сімейні обов'язки.

е) Пригнічені працівники: ця група охоплює всіх молодих людей, які перестали шукати роботу, оскільки вважають, що для них немає можливостей для працевлаштування. Це в основному вразливі молоді люди з високим ризиком соціального відторгнення, які з великою часткою ймовірності матимуть погані результати зайнятості протягом свого трудового життя та мають високий ризик роз'єднання на все життя.

ж) Інші неактивні: ця група містить усі NEET, причини яких, не підпадають під жодну з попередніх шести категорій. Ця група є статистичною

залишковою категорією, що складається з тих, хто не вказав жодної причини для свого статусу NEET. Ймовірно, це буде надзвичайно неоднорідна суміш, що включає людей у всіх спектрах вразливості: найбільш вразливих, важкодоступних, тих, хто ризикує бути глибоко відчуженим, найбільш привілейованих та тих, хто прагне до конкретної можливості або хто йде альтернативними шляхами.

Запропонована категоризація дозволяє дослідити склад населення NEET шляхом виділення семи основних груп, чотири з яких орієнтовані на ринок праці (повторно в'їжджають, короткосторково безробітні, довгостроково безробітні та зневірені працівники), тоді як три – на бездіяльність (недоступний через хворобу чи інвалідність, недоступний через сімейні обов'язки та інші неактивні) (рис. 1.4). Хоча категоризація не є вичерпною, її можна впроваджувати щороку через EU-LFS, надаючи корисний інструмент для вимірювання масштабів населення NEET та політичних ініціатив серед різних країн-членів ЄС, демонструючи не лише неоднорідність чисельності населення NEET, а також неоднорідність держав-членів, де статус NEET відрізняється не лише за рівнем, а й за складом.

Зловживання аббревіатурою NEET, мабуть, можна прослідкувати з витоків цієї концепції у Сполученому Королівстві: існування NEET було більш тісно пов'язане з початком закінчення школи та іншими серйозними моделями вразливості, які призводять до більшого ризику соціальної ізоляції та відсутності зайнятості.

Однак сьогодні ця відповідність між ризиком соціальної ізоляції та статусом NEET далеко не однозначна. Збільшуючи вікову категорію до вікової групи від 15 до 24 років (або навіть до віку від 15 до 29 років), NEET охоплює всіх молодих людей, які в даний час не беруть участі на ринку праці чи в освіті. Сюди входять вразливі групи та ті, у кого є певні характеристики (включаючи нижчий рівень освіти, імміграційне походження, проблеми зі здоров'ям, молоді матері чи молоді люди з важким сімейним походженням). Але сюди також входить більш привілейована молодь, яка добровільно стає NEET – в

очікуванні певної можливості або під час спроби продовжити альтернативну кар'єру.

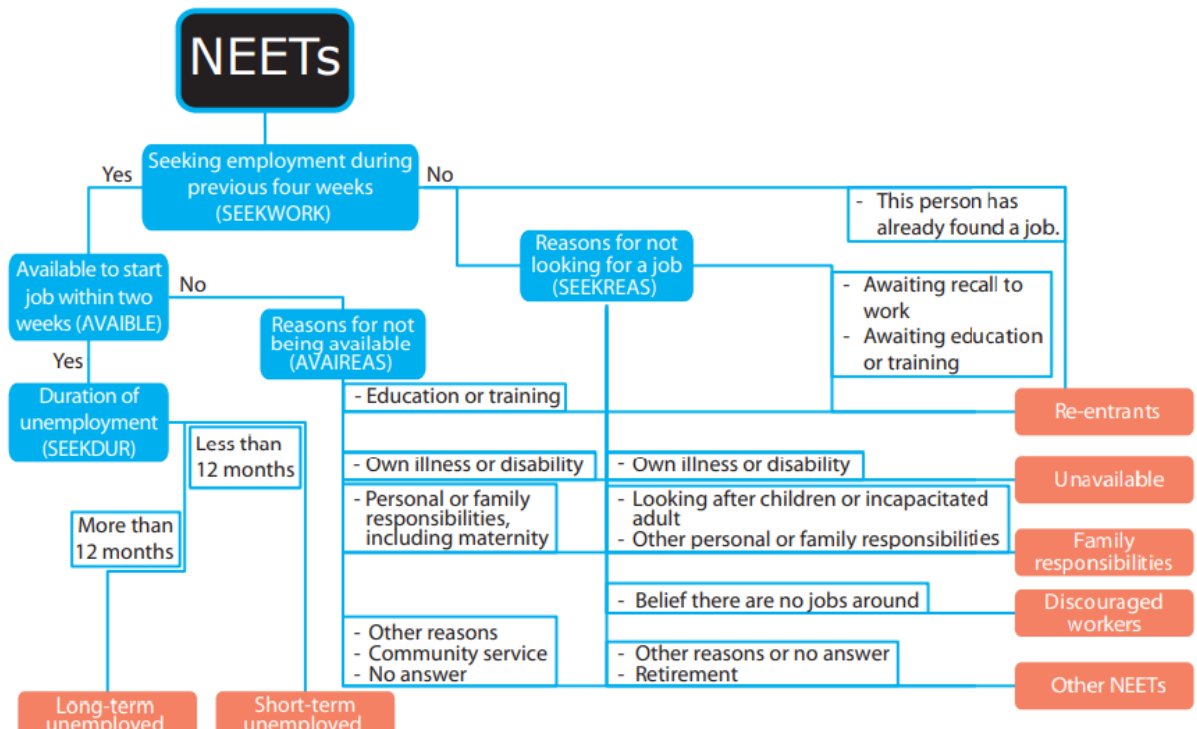


Рис. 1.4 – Процес формування класифікаційних груп NEET *

*Джерело: складено автором за [9]

Неоднорідність означає, що концепція NEET, яка застосовується до когорти старшої молоді, більше не забезпечує однаковий ярлик для виявлення найбільш вразливої молоді. Крім того, існує негативна асоціація у засобах масової інформації та публічному дискурсі, в якій NEET передбачає, що молоді люди не хочуть працювати або вчитися [20]; це вірно в деяких публічних дискусіях, що передували фінансовій кризі.

Концепція NEET по різному була прийнята урядами та міжнародними організаціями [21]. NEET часто асоціюється з проблемами безробіття, знеохочення чи маргіналізації молоді, але її не можна ототожнювати лише з однією з цих сфер; швидше, вона лежить на перетині трьох питань. Дослідження Eurofound [8] сильно пов'язало NEET з відсутністю накопичення людського капіталу за формальними каналами.

1.2 Класифікація чинників формування NEET-молоді

В економічній літературі Eurofound [8] існує згода щодо соціальних, економічних та особистих факторів, що збільшують шанси того, що людина може стати NEET, і, як правило, вважається, що статус NEET походить від складної взаємодії інституційних, структурних та індивідуальних факторів [8; 22-23].

Зосереджуючись на вразливих групах, припускається, що існують два основні фактори ризику, пов'язані з NEET: нестача та невдоволення. Наприклад, в той час, як нестача освіти пов'язана із соціальними факторами, такими як сім'я, школа та особисті характеристики, невдоволення стосується ставлення молодих людей до освіти та навчання зокрема, що виражається прогулами чи поведінкою, що призводить до виключення зі школи. Також, схоже, існує чітка кореляція між нестачею освіти та невдоволенням до 16 років та пізніше роз'єднанням. Як нестача освіти, так і невдоволення пов'язані з низкою фонових факторів, таких як неблагополуччя сім'ї та бідність; безробітні батьки; проживання в районі з високим рівнем безробіття; членство в групі етнічних меншин; хронічні хвороби, інвалідність та / або потреба в спеціальній освіті [11].

Хоча слід підкреслити, що часто непросто розрізнити ті фактори, які спричиняють або призводять до статусу NEET, та ті фактори, які просто співвідносяться з тим, що вони є NEET. Існуючі дослідження роблять великий акцент на сімейному тлі та індивідуальних характеристиках як детермінанти статусу NEET. На індивідуальному рівні, характеристики, які представлені серед населення NEET є низькі академічні досягнення; підліткова вагітність та самотнє батьківство; потреби у спеціальній освіті та труднощі у навчанні; проблеми зі здоров'ям та психічні захворювання; причетність до злочинної діяльності; низька мотивація, відсутність впевненості, почуття фаталізму та низька самооцінка. Більше того, мотивація часто визначається як один із ключових факторів серед невразливих, які можуть перебувати в

«добровільному статусі NEET», тобто тих, хто, швидше за все, походить з привілейованого середовища і ненадовго залишається поза межами ринку праці та освіти з метою вибірки робочих місць та освітніх курсів.

Для проведення загальноєвропейського розслідування феномену NEET використовуються опитування молоді у віці 15–29 років у розрізі European Values Study (EVS). EVS – це широкомасштабна, транснаціональна та довгострокова програма дослідження основних людських цінностей, яка надає уявлення про ідеї, переконання, уподобання, ставлення, цінності та думки громадян для 47 європейських країн та регіонів. Це важливе джерело даних для дослідження того, як європейці думають про життя, сім'ю, роботу, релігію, політику та суспільство, а особлива увага приділяється окремим соціально-економічним змінним, пов'язаним із сім'єю. На цій основі Машеріні М. [10] дослідив характеристики NEET у Європі. Результати аналізу показали високий рівень узгодженості із дослідженнями вчених та виявили певну неоднорідність серед факторів ризику, що спостерігаються в різних географічних кластерах Європи. Зокрема, результати показують, що на ймовірність молоді стати NEET впливають такі чинники (рис. 1.5):



Рис. 1.5 – Чинники ймовірності стати NEET молоддю*

*Джерело: складено автором за [10]

а) Стать. Що стосується статі, молоді жінки частіше, ніж чоловіки, потрапляють до групи NEET. Інтерпретація співвідношення шансів показує, що через сімейні обов'язки молоді європейські жінки на 62% частіше, ніж чоловіки, стають NEET.

б) Стан здоров'я. Як зазначається в літературі, ті, хто сприймає свій стан здоров'я як поганий чи дуже поганий, і які страждають на якусь інвалідність, на 38% частіше стають NEET порівняно з тими, хто має хороший стан здоров'я.

в) Імміграційне походження. Молоді люди з імміграційним походженням мають на 68% більше шансів стати NEET порівняно з громадянами.

г) Проживання та особисті відносини. Молоді люди, які живуть у партнерських відносинах, на 67% частіше потрапляють до групи NEET у порівнянні з тими, хто живе наодинці чи з батьками. Цей ефект головним чином зумовлений молодими жінками, які виконують сімейні обов'язки.

д) Освіта. Освіта є головним фактором, що впливає на ймовірність стати NEET. Молоді люди з нижчим рівнем освіти вдвічі частіше стають NEET у порівнянні з тими, хто має середню освіту, і вони більш ніж утричі частіше NEET порівняно з тими, хто має вищу освіту.

е) Дохід. Враховуючи як неоднорідність населення NEET, так і його склад (як вразливу, так і невразливу молодь), граничний ефект доходу виглядає як U-подібна крива. Ймовірність стати NEET є вищою для тих, хто має нижчий дохід, потім зменшується для доходів середнього рівня і знову зростає для більш високих доходів.

Крім індивідуальних чинників, вплив поколінь та сімейний досвід відіграють значну роль у збільшенні ймовірності стати NEET, зокрема:

а) Історія безробіття в сім'ї. Наявність батьків, які зазнали безробіття. Цей чинник не є значним на рівні ЄС.

б) Рівень освіти батьків. У тих, у кого є батьки з низьким рівнем освіти, до 50% більше шансів бути NEET у порівнянні з молодими людьми з

батьками із середнім рівнем освіти, і вони вдвічі частіше стають NEET у порівнянні з тими, у кого батьки мають вищий рівень освіти.

в) Розлучення батьків. Молоді люди, які пережили розлучення своїх батьків, мають майже 30% більше шансів бути NEET порівняно з тими, хто цього не зробив.

Тобто, освіта є найважливішою змінною, і вона має найбільший вплив на ймовірність молоді стати NEET. Це вірно як на рівні індивіда, так і на рівні сім'ї. Більше того, страждання від певного неблагополуччя, такого як інвалідність або наявність імміграційного походження, сильно збільшує ймовірність стати NEET. Важливість сімейного походження підтверджується як збільшення ризику стати NEET. Зокрема, молоді люди з важким сімейним походженням, такі як ті, що мають розлучених батьків або з батьки, які пережили безробіття, частіше стають до NEET. Серед наслідків перебування в групі NEET відзначаються – зменшення шансів на стабільну роботу, низький рівень заробітної плати та доходів, залежність від грошових трансфертів з боку інших членів сім'ї та соціальних допомог держави.

1.3 Проблема зайнятості NEET-молоді в системі європейських інститутів молодіжної політики

У березні 2010 р. ЄС було прийнято нову стратегію економічного розвитку «Європа-2020»: стратегія розумного, стійкого та всеосяжного зростання. Цей документ визначив п'ять стратегічних цілей розбудови ЄС на вказаний період: підвищення зайнятості, розвиток наукових та науково-дослідних розробок, зміна клімату/енергії, підвищення рівня освіти, подолання бідності та соціальної ізоляції. Означені цілі зумовили перегляд усього спектра політик ЄС, у тому числі у сфері підтримки малих та середніх підприємств [24].

Збільшення рівня зайнятості молоді є центральним для політики зайнятості ЄС у контексті стратегії зростання та зайнятості в Європі 2020. Основні дії передбачають [24-25]:

а) «Гарантія молоді» є зобов'язанням всіх держав – членів для забезпечення того, щоб всі молоді люди у віці до 25 років, отримують якісну пропозицію про роботу, продовження освіти, учнівство або стажування протягом чотирьох місяців, якщо стають безробітні або після отримання формальної освіти. Ця гарантія базується на Рекомендації Ради, прийнятій у квітні 2013 року за пропозицією Комісії. У своєму повідомленні «Інвестиції в молодь Європи» від грудня 2016 року Комісія пропонує відновити зусилля для підтримки молоді: працевлаштування; освіта та навчання; солідарність, навчальна мобільність та участь.

Гарантія для молоді надає державам-членам гнучкість щодо надання заходів, які відповідають конкретним потребам їхніх NEET. Деякі держави-члени обрали більш цілісний підхід, використовуючи Гарантію для молоді для покращення зв'язків між ринком праці, освітою та заходами ПТО, а також молодіжною політикою та соціальною політикою в цілому. Інші обрали більш вузький підхід, зосереджений переважно на політиці зайнятості. Рання оцінка реалізації Гарантії для молоді показує, що в багатьох випадках держави-члени зосереджують свої зусилля на готові молоді люди, а не групи, що знаходяться в неблагополучному положенні. Типи втручань, докладно зображені на рис. 1.6, створені або посилені на рівні держав-членів згідно з Гарантією молоді.

Перші дані свідчать про те, що було докладено значних зусиль для реінтеграції деяких груп NEET, особливо короткочасно безробітних та тих, хто повернувся в освіту чи на ринок праці. У багатьох випадках держави-члени включали положення, що стосуються молодих людей, які не отримують інвалідність через хворобу чи інвалідність. Незважаючи на ці зусилля, в даний час мало заходів спрямовано на довгострокову молодь безробіття, тема, яку Eurofound розгляне більш докладно протягом 2016 року. Також, схоже, бракує

політичних заходів, спрямованих конкретно на NEET, які недоступні для працевлаштування чи навчання через сімейні обов'язки. Більш загальним зауваженням є те, що деякі держави-члени, як правило, націлюються на готових до роботи молодих людей за допомогою заходів гарантування молоді, а не на найбільш віддалених від ринку праці.

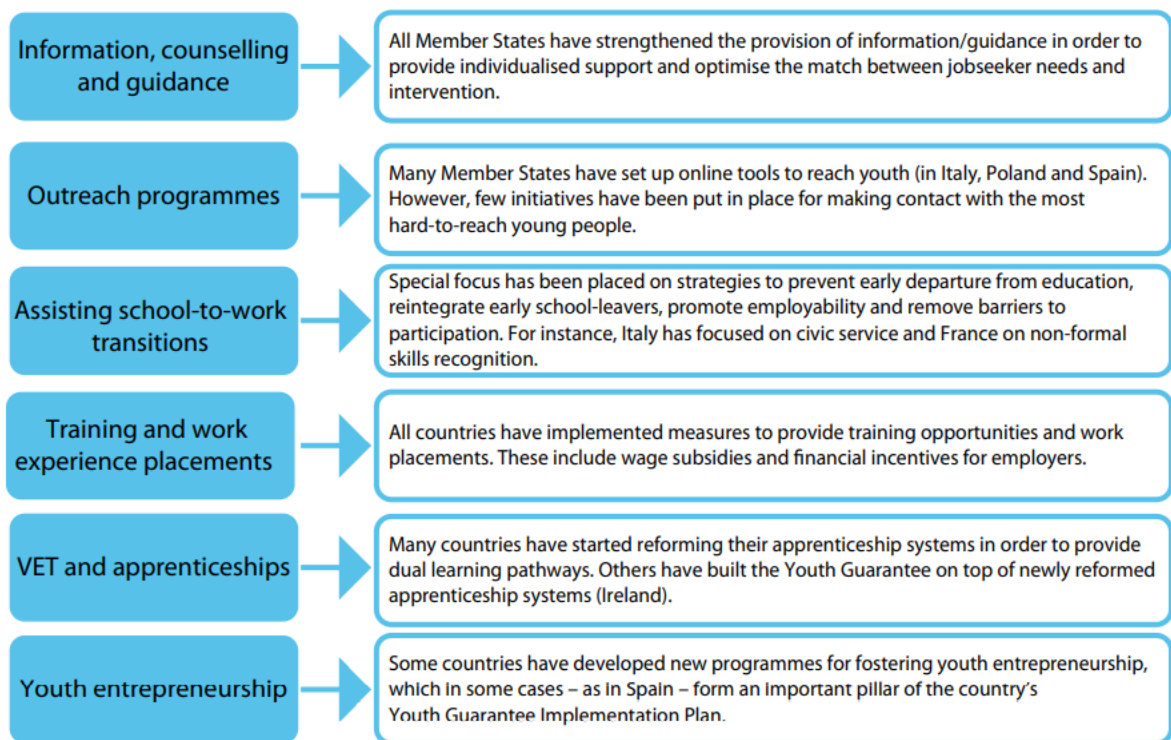


Рис. 1.6 – Заходи Політики гарантування молоді для окремих груп NEET*

*Джерело: складено автором за [9]

Прагматичний підхід зрозумілий з огляду на швидке впровадження Гарантії; однак державам-членам слід приділити особливу увагу забезпеченню низки політик, спрямованих на різні групи NEET.

б) Новою ініціативою є Європейський корпус солідарності, який спрямований на створення можливостей для молодих людей здійснювати волонтерство або працювати у проектах, пов'язаних із солідарністю, які приносять користь громадам та людям у всій Європі;

в) Створено Систему якості стажування з метою пропозиції управлінських принципів для стажування поза формальною освітою, щоб забезпечити високоякісний зміст навчання та справедливі умови праці;

г) Європейський Союз для учнівства щодо цілей пошуку шляхів зниження перешкод для мобільності молоді.

Також молодіжне підприємництво займає важливе місце в політичному порядку денному ЄС як інструмент боротьби з безробіттям серед молоді та соціальною ізоляцією, а також стимулювання інновацій серед молоді, що підтверджується такими стратегічними документами, зокрема:

а) Розвиток молодіжного підприємництва є однією з цілей стратегії «Європа 2020» та її флагманської ініціативи «Молодь у русі»;

б) Зайнятість та підприємництво є однією з восьми сфер діяльності, що просувалися Молодіжною стратегією ЄС (2010-2018);

в) Підприємництво є ключовою компетенцією в Європейській довідковій системі ключових компетенцій для навчання протягом усього життя (2006 та 2018).

Незважаючи на відносну новизну концепції NEET, вона мала сильний каталітичний ефект у мобілізації політиків та громадської думки. Окрім того, що концепція NEET увійшла до лексики молодіжної політики, нині вона користується високою популярністю серед європейських ЗМІ. Враховуючи високу частку NEET у країні, італійські ЗМІ, наприклад, визначили Італію нацією NEET [26].

Концепція NEET поставила актуальне питання різних вразливих груп молодих людей (низькоосвічені, ті, що достроково покинули школи, молоді матері, молоді люди з обмеженими можливостями) в центр політичних дебатів. В іншому випадку ці групи просто класифікували б як неактивні, яким приділяли б обмежену увагу з політичної точки зору. Зробити зниження ставки NEET політичним завданням, як це робить програма «Гарантія для молоді», означає підготувати заходи політики щодо реінтеграції молоді в освіту та на ринок праці, яка виходить за межі проблеми безробіття та потреб звичайно

безробітних. Хоча безсумнівно, що політика, орієнтована на зниження ставок NEET, є важливою. Визнання неоднорідності цієї групи вимагає спеціальних політичних втручань [8].

Молодіжна робота та неформальне навчання відіграють важливу роль у розвитку творчого та інноваційного потенціалу молоді, включаючи підприємницькі навички. Молодіжна політика та програми на рівні ЄС та на національному рівні підтримують, що підтверджується документами [28]:

а) Резолюція Ради ЄС з питань молодіжної стратегії щодо оновлених рамок європейської співпраці у молодіжній галузі (2010-2018 рр.);

б) Висновки Ради щодо сприяння молодіжному підприємництву для сприяння соціальній інтеграції молоді (2014 р.);

в) Звіт експертної групи з питань розвитку творчого та інноваційного потенціалу молоді за допомогою неформального навчання способами, які відповідають питанням працевлаштування (2014 р.);

г) Програма «Еразмус +» (2014-2020 рр.).

Національна політика підтримки молодіжної зайнятості шляхом розвитку підприємництва та самозайнятості реалізується на основі трьох напрямів підтримки (рис. 2.10):



Рис. 1.7 – Напрями підтримки молодіжного підприємництва та самозайнятості в ЄС*

*Джерело: [27-28]

Європейський Союз через Європу 2020 та його флагманські ініціативи «Нові навички та робочі місця», «Цифровий порядок денний для Європи», «Інноваційний союз», «Молодь на ходу» сприяє підприємництву, сприяючи підприємницьким мисленням та суміжним знанням, навичкам та компетенціям, які можуть підвищити конкурентоспроможність та зростання, які будуть розумними, стійкими та інклюзивними [27].

Отже, в даному розділі визначено, що NEET та безробіття серед молоді – це пов’язані поняття, але між ними існують важливі відмінності. NEET виходить за рамки безробіття, оскільки охоплює всіх молодих людей, які з різних причин є безробітними, неактивними і не накопичують людський капітал за формальними каналами [8-9]. Хоча показник NEET легко визначити і охоплює дуже загальну та неоднорідну сукупність усіх молодих людей, які – незалежно від рівня їх освіти та соціально-демографічних характеристик – не працюють та не навчаються, цей термін іноді використовують як ярлик для ідентифікації виключно найбільш вразливого населення, яке найбільше ризикує бути соціально виключеним.

2 ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

2.1 Аналіз молодіжного безробіття та зайнятості в умовах глобалізаційних викликів

В умовах глобалізації перед розвиненими країнами постає проблема зниження безробіття та підвищення зайнятості молоді. Складність вирішення даного питання доповнюється новими глобальними викликами, які спричинені цифровізацією, інформатизацією та зміною цінностей молодого покоління. Поряд з європейськими країнами, в яких молодіжне безробіття розглядають через призму NEET молоді, в інших країнах світу також аналізується поведінка та цінності молоді, яка не залучена до ринку праці чи освіти, наприклад хікікоморі в Японії [10].

На глобальному рівні в 2020 році було 22,4 % NEET-молодих людей у віці 15–24 років. Більше того, двоє з трьох NEET (67,5 %) – це молоді жінки (рис. 2.1) [29].

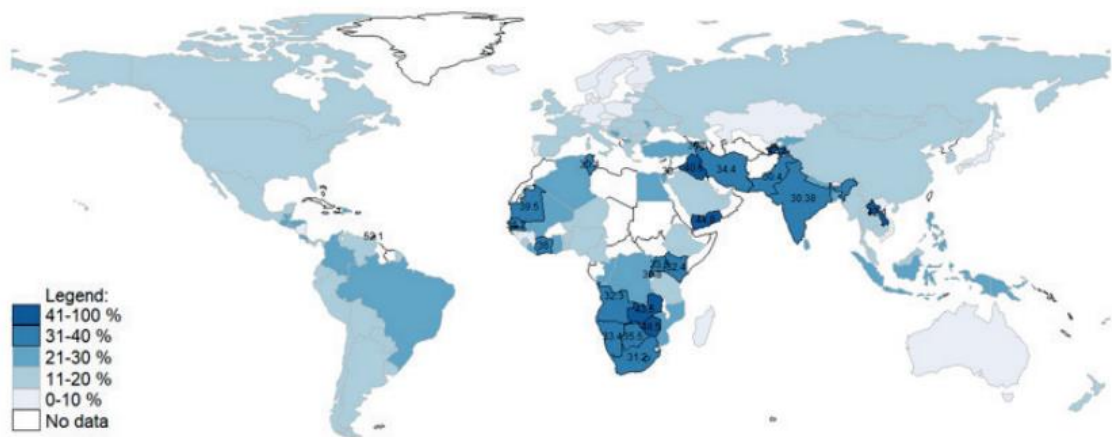


Рис. 2.1 – Частка молодих людей, які не працюють, не навчаються та не навчаються за країнами, у 2019 році останній рік*

*Джерело: складено автором за [29]

Світова спільнота була занепокоєна з приводу великої кількості молодих людей, які не працюють, не здобувають професійну освіту та не навчаються, і, як наслідок, це спричинило прийняття показник NEET до цілей Сталого розвитку до 2030 року, як індикатора прогресу Цілі сталого розвитку 8.6 [30].

Однак дані про прогрес на сьогоднішній день не є обнадійливими. У 2015 році, коли було встановлено цільовий показник, загальний світовий рівень NEET оцінювався у 21,7 %; у 2020 році, за оцінками, загальний рівень NEET збільшиться до 22,4 %. Проте фактично цей показник буде більшим з урахуванням впливу пандемії [29-32].

Однією з найбільших глобальних проблем минулого десятиліття для багатьох країн світу є криза безробіття серед молоді, й ЄС не є виключенням. В ЄС рівень безробіття серед молоді досяг максимуму в 2013 році (23,7%) після фінансово-економічної кризи, проте в таких країнах як Греція (58,3%), Іспанія (55,5%), Хорватія (50,0%), Італія (42,7%) він був набагато вищим за середній рівень. Після впровадження Гарантії молоді безробіття серед молоді та частка NEET молоді (15-29 років) зменшилася в ЄС з 15,4% (2011 р.) до 13,4% (2017 р.). Однак варто зазначити, що ці тенденції сильно відрізнялися на рівні країн-членів ЄС [33-36].

У 2018 році частка NEET молоді в ЄС становила 11 %. Лідерами були Італія, Греція, Іспанія. Найменші показники показали Німеччина та Нідерланди (рис. 2.2).

Враховуючи, що переважна більшість (90,7%) молодих людей у ЄС у віці від 15 до 19 років продовжують брати участь у певних формах навчання (офіційних чи неформальних), наступний аналіз зосереджується головним чином на популяції у віці від 20 до 34. Дані на рисунку 2.3 показують, що традиційно більшість молодих людей починають працювати лише після того, як вони закінчили найвищий рівень освіти або навчання, і вони рідко поєднують освіту з роботою.

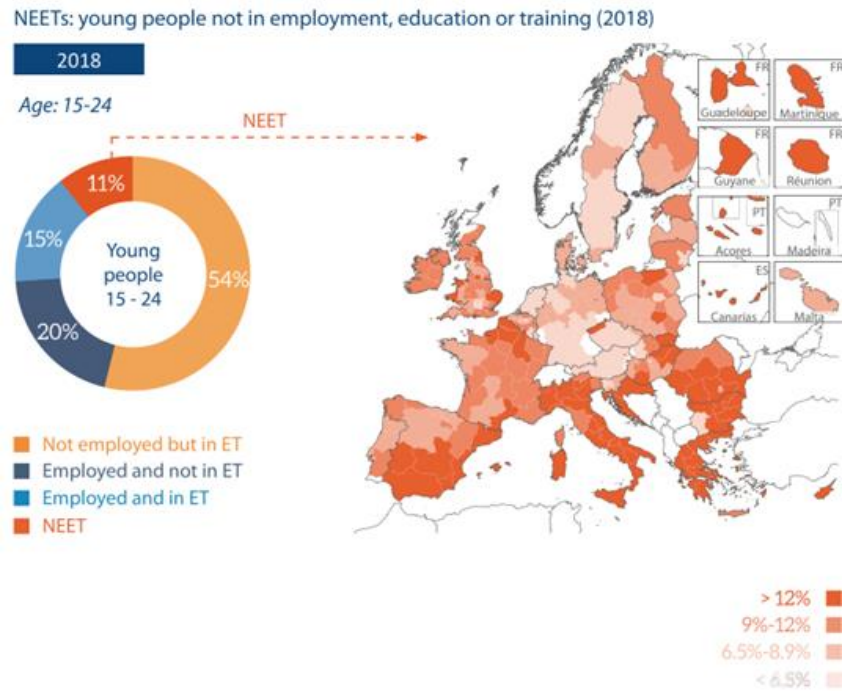


Рис. 2.2 – NEET молодь в ЄС у 2018 році*

*Джерело: складено автором за [36]



Рис. 2.3 – Статус зайнятості, освіти та навчання молоді за віком, ЄС, 2019 (%)*

*Джерело: складено автором за [37]

Протягом останніх років перехід став більш тривалим і дедалі непередбачуванішим: молоді люди частіше змінюють роботу і займають більше часу, щоб закріпитися на ринку праці за вибором чи за необхідністю.

Також дедалі частіше зустрічаються студенти вищої освіти, які працюють на неповний робочий день або мають сезонну роботу, щоб поповнити свої доходи, або молоді люди, які вже працюють, прагнуть повернутися до освіти та навчання з метою підвищення своєї кваліфікації (наприклад, вечірні заняття або дистанційне навчання). Як результат, перехід між освітою та роботою став менш чітким, де зростає частка студентів, які також працюють, і зростаюча частка людей, що працюють, також навчаються. У 2019 році близько 11,1% молодих людей у віці від 15 до 19 років в ЄС скористались цим більш гнучким переходом від освіти до роботи, частка, яких зросла до 18,7% серед осіб у віці 20–24 років, перш ніж дещо впасти для старших вікових груп - 14,3% серед осіб віком 25–29 років та 10,6% серед осіб віком 30–34 роки.

Оскільки переважна більшість молодих людей у віці 15–19 років у ЄС залишаються в межах освіти та навчання (як у формальній освіті, так і в неформальній освіті та навчанні), не дивно, що порівняно небагато людей цього віку були учасниками NEET – 5,6 % у 2019 р. Ситуація була зовсім іншою серед осіб у віці 20–34 років, оскільки майже кожен шостий (16,4%) з цієї підгрупи не був зайнятий навчанням; це відповідало приблизно 12,7 мільйонам молодих людей.

Ставка NEET для молоді тісно пов'язана з економічними показниками та діловим циклом. На рисунку 2.4 наведено аналіз молодих людей у віці 20–34 років та показано, що частка NEET у ЄС зросла з 16,6% у 2008 році до 18,7% наступного року, після настання світової фінансово-економічної кризи. Потім ставка зростала більш скромними темпами до 2013 року, коли вона досягла свого піку – 20,5%. Після цього показник безперервно знижувався і був нижче рівня 2008 року в 2019 році, на 16,4%.

У 2019 році налічувалося близько 13 мільйонів молодих людей у віці 20–34 років, які не працювали, не навчалися та не навчалися. Враховуючи рекордну кількість NEET після фінансово-економічної кризи наприкінці 2000-х, серед політиків виникла занепокоєння тим, що ціле покоління молодих людей в ЄС може залишатися поза межами ринку праці на довгі роки.

Наслідки цього подвійні: на особистому рівні ці особи частіше страждають від бідності та соціальної ізоляції, тоді як на макроекономічному рівні вони представляють значну втрату з точки зору невикористаної виробничої потужності та значні витрати з точки зору соціальних виплат.

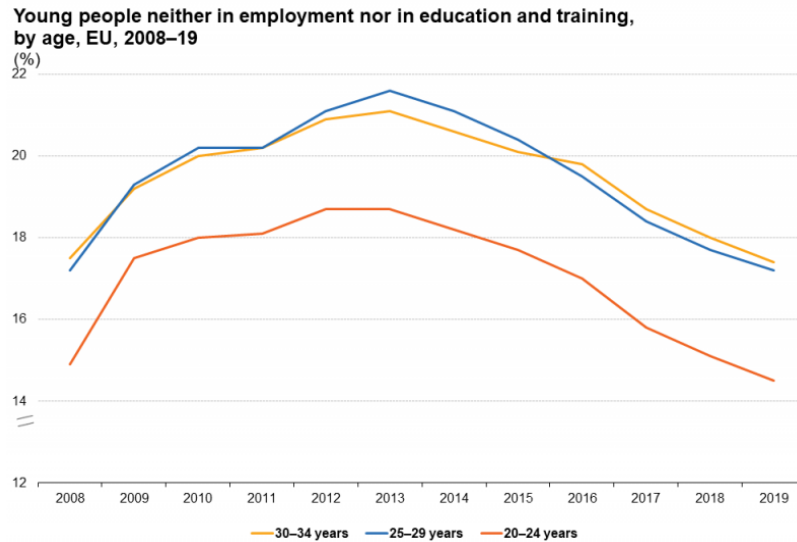


Рис. 2.4 – Статус зайнятості, освіти та навчання молодих людей (у віці 20–34 років), ЄС, 2008–19 (%)*

*Джерело: складено автором за [37]

В усіх країнах-членах ЄС у 2019 році спостерігались значні коливання у показниках NEET. Для людей у віці 20–34 років найнижчі показники у 2019 році були нижче 10,0% на Мальті, Нідерландах, Люксембурзі та Швеції; це було також в Ісландії, Швейцарії та Норвегії. Було 9 держав-членів, які зафіксували рівень NEET, що перевищує середній показник для ЄС – 16,4%. Серед них, безумовно, найвищі показники були зафіксовані в Італії та Греції, де чверть і більше всіх молодих людей у віці 20–34 років не були ані працевлаштованими, ані освіченими та навчальними (27,8% та 25,1% відповідно); також були дуже високі показники NEET у Туреччині (35,3%), Північній Македонії (31,2%), Чорногорії (28,8%) та Сербії (22,7%) (рис. 2.5).

Порівняння між Італією та Швецією – країнами-членами ЄС з найвищим та найнижчим рівнем NEET у 2019 році – показує, що частка молодих людей,

які були NEET, була в 3,8 рази вищою серед молодих італійців, ніж серед молодих шведів. Відповідно Греція та Італія зафіксували найвищий відсоток молодих людей, які не працювали, не здобували освіти та навчання.

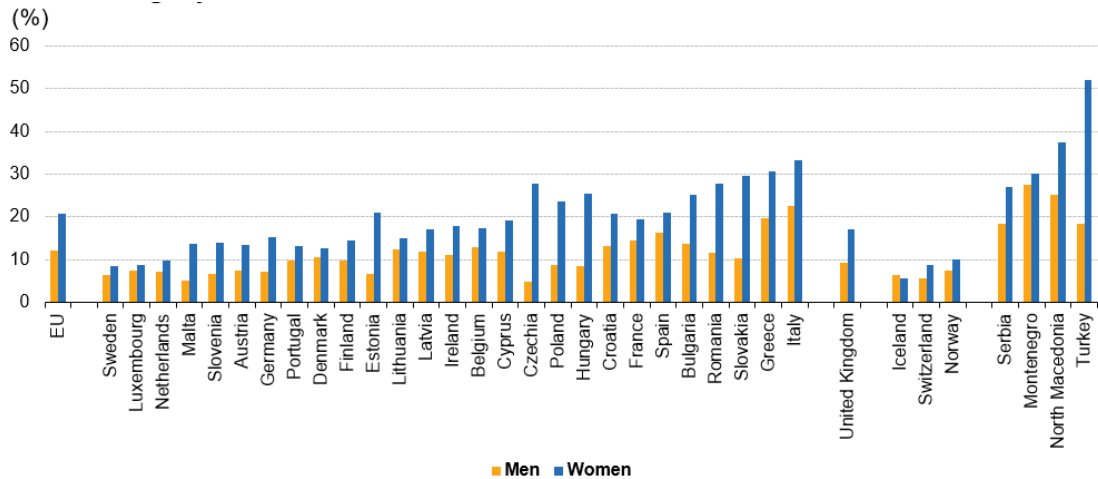


Рис. 2.5 – Ставка NEET в Україні ЄС у 2019 році *

* Джерело: складено автором за [37]

Існує значна різниця між гендером щодо частки молодих людей, які не працювали, не здобували освіти та навчання. У 2019 році понад п'яту частину (20,8%) молодих жінок (у віці 20–34 років) в ЄС становили NEET, тоді як відповідна частка серед молодих чоловіків була на 8,6 відсоткового пункту нижчою, на 12,2%. Молоді жінки, швидше за все, не працюють, ні навчаються та не отримують професійну освіту. У міру того, як молоді жінки стають старшими, вони частіше не працюють, не отримують освіти. Аналіз для трьох різних вікових груп молодих людей (у віці 20–24 років; у віці 25–29 років; у віці 30–34 років) показує, що гендерний розрив в ЄС для NEET збільшився як функція віку в 2019 році. Для людей у віці 20–24 років ставки NEET для молодих жінок були на 1,8 процентного пункту вище, ніж для молодих чоловіків. Розрив між статями збільшився до 9,3 бала серед людей у віці 25–29 років і досяг максимуму у 13,5 балів у віці 30–34 років. Ця закономірність може бути пов'язана, принаймні частково, зі зростаючим числом жінок, які відкладають пологи, низькою часткою чоловіків, які переривають кар'єру,

щоб допомогти створити сім'ю, та низкою труднощів, з якими стикаються жінки, які бажають інтегрувати професіонала кар'єра з їх материнською роллю.

У 2019 році рівень NEET для молодих людей у віці 20–24 років був нижчим для жінок, ніж для чоловіків у дев'яти країнах-членах ЄС. Рівень жінок був на 0,3–0,9 процентних пунктів нижчим за показник серед чоловіків на Мальті, Іспанії, Нідерландах, Фінляндії, Данії та Франції, причому розрив між статями зріс до 2,3 пункту в Латвії та 2,6 пункту в Литві та Бельгії.

Серед людей у віці 25–29 років та осіб у віці 30–34 років рівень NEET серед жінок був стабільно вищим за рівень NEET серед чоловіків майже у всіх державах-членах ЄС (табл. 2.1). Єдиним винятком є Люксембург, де рівень NEET для жінок у віці 25-29 років був на 2,6 відсоткового пункту нижчим, ніж показник для чоловіків. Для першої з цих двох вікових груп найбільші гендерні розриви, що перевищували 20,0 балів, були зафіксовані в Словаччині та Чехії, де показники NEET для жінок були відповідно на 20,5 та 22,2 процентних пункти, ніж у чоловіків. Різниця між статями, як правило, була більш вираженою серед людей у віці 30–34 років, оскільки гендерні розриви у 20,0 процентних пунктів або більше були зафіксовані в Греції, Угорщині та Словаччині, тоді як розрив у Чехії зріс до 33,2 процентних пунктів.

Розглянемо NEET за статусом діяльності. Молоді жінки NEETs частіше були неактивними, тоді як молоді NEET чоловіки частіше були безробітними. Більша частка молодих жінок (у віці 20–34 років) жінок, які не працюють, в ЄС були економічно неактивними (не активно шукали роботу) порівняно з молодими чоловіками, які не працюють у цьому ж віці, переважно безробітними. Цю гендерну різницю можна частково віднести до сімейних структур, оскільки більша частка молодих жінок (ніж молодих чоловіків) витрачає час на догляд за дітьми та / або іншими членами сім'ї. Дивлячись на молодих чоловіків (у віці 20-34 років) у 2019 році в ЄС, 6,3% було зареєстровано як безробітних NEET, порівняно з 5,9%, які були неактивними NEET.

Таблиця 2.1 – Молоді люди, які не працюють, ані не здобувають освіти та навчання, за статтю та віком, 2019 (%)*

Young people (aged 20–34) neither in employment nor in education and training, by sex and age, 2019 (%)

	Total				Men				Women			
	20–34 years	20–24 years	25–29 years	30–34 years	20–34 years	20–24 years	25–29 years	30–34 years	20–34 years	20–24 years	25–29 years	30–34 years
EU	16.4	14.5	17.2	17.4	12.2	13.6	12.6	10.7	20.8	15.4	21.9	24.2
Belgium	15.1	13.4	16.3	15.4	12.9	14.7	13.1	11.1	17.3	12.1	19.6	19.7
Bulgaria	19.2	16.8	21.1	19.2	13.7	14.9	13.9	12.8	25.1	18.8	28.6	26.0
Czechia	16.0	9.0	15.8	20.8	4.8	4.7	5.0	4.7	27.7	13.5	27.2	37.9
Denmark	11.7	10.7	12.9	11.4	10.7	11.0	12.3	8.7	12.7	10.4	13.5	14.2
Germany	11.1	8.3	11.0	13.6	7.3	7.3	7.0	7.7	15.2	9.4	15.2	19.8
Estonia (*)	13.6	10.4	13.8	15.5	6.8	9.5	5.2	6.5	21.0	11.3	23.2	25.4
Ireland	14.5	13.2	14.3	15.8	11.0	12.7	11.0	9.3	17.9	13.6	17.6	21.9
Greece	25.1	18.5	27.3	28.3	19.8	18.1	22.8	18.2	30.6	19.0	32.2	38.2
Spain	18.7	17.1	20.0	18.8	16.3	17.2	18.0	14.0	21.1	16.9	22.1	23.5
France	17.1	16.5	17.9	16.9	14.6	17.0	14.9	12.2	19.5	16.1	20.8	21.4
Croatia	17.0	14.8	18.8	17.2	13.3	13.7	13.7	12.7	20.7	16.1	24.1	21.7
Italy	27.8	25.3	29.7	28.1	22.5	24.8	24.0	19.0	33.2	25.7	35.7	37.3
Cyprus	15.7	17.2	14.7	15.7	11.9	16.9	9.6	10.8	19.2	17.5	19.4	20.4
Latvia	14.3	12.9	13.8	15.7	11.8	14.0	11.7	10.7	17.0	11.7	15.9	21.1
Lithuania	13.7	13.4	15.1	12.9	12.4	14.7	12.9	10.2	15.1	12.1	17.5	15.7
Luxembourg	8.1	8.6	7.9	8.0	7.4	8.4	9.1	5.0	8.8	8.9	6.5	10.9
Hungary	16.7	14.9	16.7	18.4	8.5	11.2	8.3	6.3	25.4	18.8	25.6	31.0
Malta	9.0	7.1	6.7	12.9	5.1	7.2	4.0	4.6	13.6	6.9	9.8	22.6
Netherlands	8.5	6.1	8.4	11.1	7.2	6.3	7.4	7.7	9.9	5.8	9.3	14.5
Austria	10.4	9.3	10.1	11.7	7.5	8.9	6.6	7.4	13.4	9.7	13.7	16.1
Poland	16.1	13.3	17.7	16.5	8.8	10.8	8.7	7.4	23.7	16.0	27.1	26.0
Portugal	11.6	12.7	11.5	10.6	9.8	11.4	9.9	8.2	13.3	14.0	13.1	12.8
Romania	19.4	18.9	20.8	18.6	11.5	13.5	12.3	9.5	27.8	24.6	30.0	28.5
Slovenia (*)	10.1	9.3	11.9	9.3	6.8	7.2	7.7	5.7	13.9	11.8	16.4	13.4
Slovakia	19.7	13.5	20.7	23.3	10.4	10.9	10.7	9.8	29.5	16.3	31.2	37.4
Finland	12.1	12.2	11.8	12.4	9.9	12.5	8.8	8.8	14.5	11.9	14.9	16.3
Sweden	7.3	7.9	7.5	6.6	6.3	7.9	6.7	4.6	8.4	8.0	8.4	8.7
United Kingdom	13.2	14.2	12.9	12.6	9.4	13.5	8.8	6.5	17.0	15.0	17.2	18.6
Iceland	6.2	5.5	7.3	5.6	6.5	7.1	7.5	5.0	5.7	:	7.0	6.3
Norway	8.7	6.9	9.2	9.9	7.5	6.8	7.7	7.9	10.0	7.0	10.8	12.0
Switzerland	7.2	7.7	6.3	7.8	5.7	9.9	4.3	3.9	8.8	5.4	8.6	11.8
Montenegro	28.8	25.1	28.6	32.7	27.6	27.6	25.1	30.4	30.1	22.3	32.5	34.8
North Macedonia	31.2	25.8	34.9	32.1	25.3	24.3	27.1	24.4	37.4	27.4	43.1	40.2
Serbia	22.7	20.5	25.2	22.1	18.5	19.0	21.0	15.9	27.0	22.1	29.7	28.6
Turkey	35.3	34.7	36.1	35.0	18.4	22.6	18.4	14.6	52.1	46.5	53.7	55.6

*Джерело: складено автором за [37]

На противагу цьому, 5,5% молодих жінок були безробітними NEET, тоді як 15,3% були неактивними NEET. Таким чином, майже втричі більше молодих жінок-жінок, які не працювали в школі, були неактивними. Цей коефіцієнт – між неактивними та безробітними жінками NEET - значно вищий у ряді держав-членів ЄС: більш ніж у чотири рази більше молодих жінок NEET, які були неактивними в Естонії, Нідерландах, Мальті, Ірландії, Словаччині, Польщі, Німеччині, Болгарії, Угорщини та Румунії та до 13,6 разів більше у Чехії (див. таблицю 2.2).

Далі проаналізуємо NEET за рівнем освіти. На рисунку 2.6 показано показники NEET для трьох різних рівнів освітньої підготовки людей з: менше рівня початкової, початкової або нижчої середньої освіти (рівні 0–2; далі – низький рівень освіти); вища середня або вища середня не-вища освіта (рівні

3 та 4; далі – середній рівень освіти); вища освіта (рівні 5-8; далі іменується високим рівнем освіти).

Таблиця 2.2 – Молоді люди (у віці 20–34 років), які не працюють, не здобувають освіти та професійне навчання, за статтю та статусом діяльності, 2019*

Young people (aged 20–34) neither in employment nor in education and training, by sex and activity status, 2019

(%)

	Unemployed			Inactive		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women
EU	5.9	6.3	5.5	10.5	5.9	15.3
Belgium	4.9	5.5	4.2	10.3	7.4	13.1
Bulgaria	4.0	5.0	3.0	15.2	8.7	22.0
Czechia	2.0	2.0	1.9	14.0	2.8	25.8
Denmark	3.6	4.0	3.2	8.1	6.7	9.4
Germany	2.8	3.4	2.1	8.4	4.0	13.1
Estonia	2.9	2.1	3.8	10.7	4.6	17.2
Ireland	4.0	5.1	3.0	10.4	5.9	14.9
Greece	16.7	15.1	18.3	8.4	4.7	12.3
Spain	11.1	11.2	11.0	7.6	5.1	10.1
France	7.5	8.5	6.6	9.6	6.1	12.9
Croatia	7.6	6.9	8.3	9.4	6.5	12.5
Italy	10.1	10.6	9.6	17.7	12.0	23.6
Cyprus	6.6	6.4	6.8	9.1	5.5	12.5
Latvia	5.2	5.7	4.6	9.2	6.1	12.3
Lithuania	5.2	6.3	4.0	8.5	6.0	11.2
Luxembourg	3.7	4.4	3.0	4.4	3.0	5.8
Hungary	3.5	4.0	3.0	13.2	4.5	22.4
Malta	2.8	3.3	2.3	6.2	1.8	11.3
Netherlands	1.9	2.1	1.7	6.6	5.0	8.2
Austria	3.4	3.5	3.3	7.0	4.1	10.0
Poland	3.3	3.2	3.5	12.7	5.6	20.2
Portugal	5.8	5.0	6.6	5.8	4.8	6.7
Romania	4.4	5.6	3.1	15.0	6.0	24.7
Slovenia	4.2	3.5	5.0	5.9	3.3	8.9
Slovakia	5.6	6.5	4.7	14.2	4.0	24.8
Finland	3.8	4.6	3.1	8.3	5.4	11.4
Sweden	2.7	3.0	2.5	4.6	3.3	5.9
United Kingdom	3.3	3.8	2.7	9.9	5.6	14.3
Iceland	2.8	3.4	2.2	3.3	3.2	3.5
Norway	2.4	2.8	1.9	6.3	4.6	8.1
Switzerland	2.8	2.7	2.9	4.5	3.0	6.0
Montenegro	15.3	17.7	12.9	13.5	9.9	17.3
North Macedonia	16.1	18.1	14.1	15.0	7.2	23.3
Serbia	10.6	11.4	9.9	12.0	7.2	17.1
Turkey	10.0	11.4	8.6	25.3	7.0	43.5

*Джерело: складено автором за [37]

У 2019 році показник NEET для молодих людей у віці 20–34 років в ЄС становив 37,6% серед тих, хто має низький рівень освіти, у порівнянні з 14,3%

серед тих, хто має середній рівень освіти, і 9,6% серед тих, хто має високий рівень освіта (див. рис.2.6). Таким чином, люди з низьким рівнем освіти в ЄС мали майже в чотири рази більше шансів бути ні на роботу, ні на освіту та навчання, ніж люди з високим рівнем.

Young people (aged 20–34) neither in employment nor in education and training, by educational attainment level, 2019

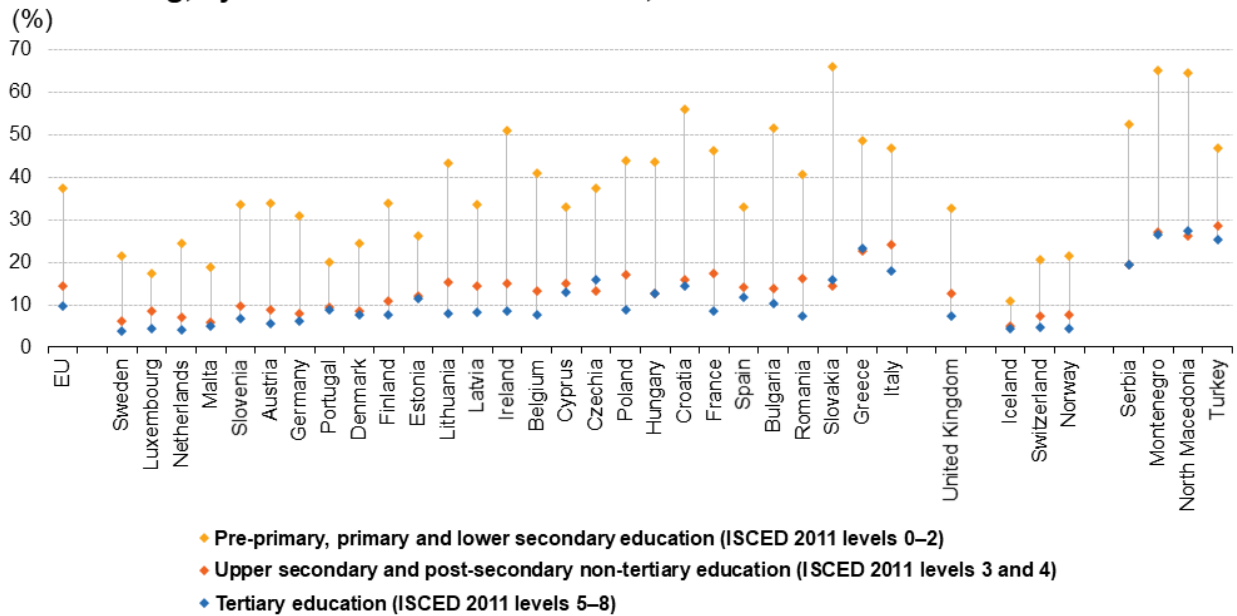


Рис. 2.6 – Молоді люди (у віці 20–34 років), які не працюють, ані навчаються та навчаються, за рівнем освіченості, 2019

(%)*

*Джерело: складено автором за [37]

Показники NEET у країнах-членах ЄС для людей у віці 20–34 років із низьким рівнем освіти коливались у межах від 17,4% (Люксембург) до 48,7% (Греція) у 2019 році, а показник вище 50% в Ірландії (51,1%), Болгарії (51,5%), Хорватія (55,9%) та Словаччина (66,2%). Якщо уважніше розглянути ці цифри, то в 2019 році ці ставки NEET становили 20-40% для половини держав-членів ЄС, що також було у Великобританії, Норвегії та Швейцарії.

Серед молодих людей у віці 20–34 років із середнім рівнем освіти рівень NEET становив від 5,8% на Мальті та 6,3% у Швеції до піку в 24,1% в Італії. Для цього рівня освіти чотири країни зафіксували рівень NEET вище 17%

(Польща, Франція, Греція та Італія), тоді як більшість країн знаходились в межах 10-16%.

Що стосується людей у віці 20-34 років з високим рівнем освіти, їх рівень NEET був загалом нижчим, ніж для інших рівнів освіти, з 3,7% у Швеції до 23,2% у Греції, переважна більшість країн-членів ЄС від 6 до 14%.

Високий рівень NEET для людей з низьким рівнем освіти та низький рівень NEET для людей з високим рівнем освіти. Порівнюючи три рівні освіти на рівні держав-членів, показники NEET завжди були найвищими для молодих людей з низьким рівнем освіти. Дивлячись на інший кінець шкали, молоді люди з вищою освітою зафіксували найнижчі показники NEET у 2019 році в усіх країнах, крім трьох (Чехія, Словаччина та Греція), де найнижчі показники NEET були виявлені для тих, хто має середній рівень освіти.

Найбільші відмінності між рівнями освіти виявляються в Литві, Швеції, Нідерландах, Австрії та Ірландії, де рівень NEET для тих, хто має низький рівень освіти, у шість разів вищий, ніж для тих, хто має високий рівень освіти.

Здійснимо аналіз NEET за ступенем урбанізації. На рисунку 2.7 представлена інформація про молодих людей (у віці 20–34 років), які не працювали, не здобували освіти та навчання за місцем свого проживання, як визначено з точки зору ступеня урбанізації.

Молодь у країнах ЄС, яка мешкає у містах, рідше залишається без роботи, освіти та навчання. У 2019 році частка молодих людей в ЄС, які були NEET (іншими словами, рівень NEET), була найнижчою в містах (14,8%) і найвищою в сільській місцевості (18,1%), а міста та передмістя повідомляли про рівень NEET (17,4 %), що було між цими двома крайнощами. Структура найнижчих показників NEET у містах (порівняно із сільською місцевістю та містечками та передмістями) повторювалась у 18 державах-членах ЄС. Серед них найбільші відмінності в показниках між містами та сільськими районами були зафіксовані в Греції та Румунії, де розрив становив щонайменше 11,0 процентних пунктів і зріс до 20,2 пункту в Болгарії.

Young people (aged 20–34) neither in employment nor in education and training, by degree of urbanisation, 2019

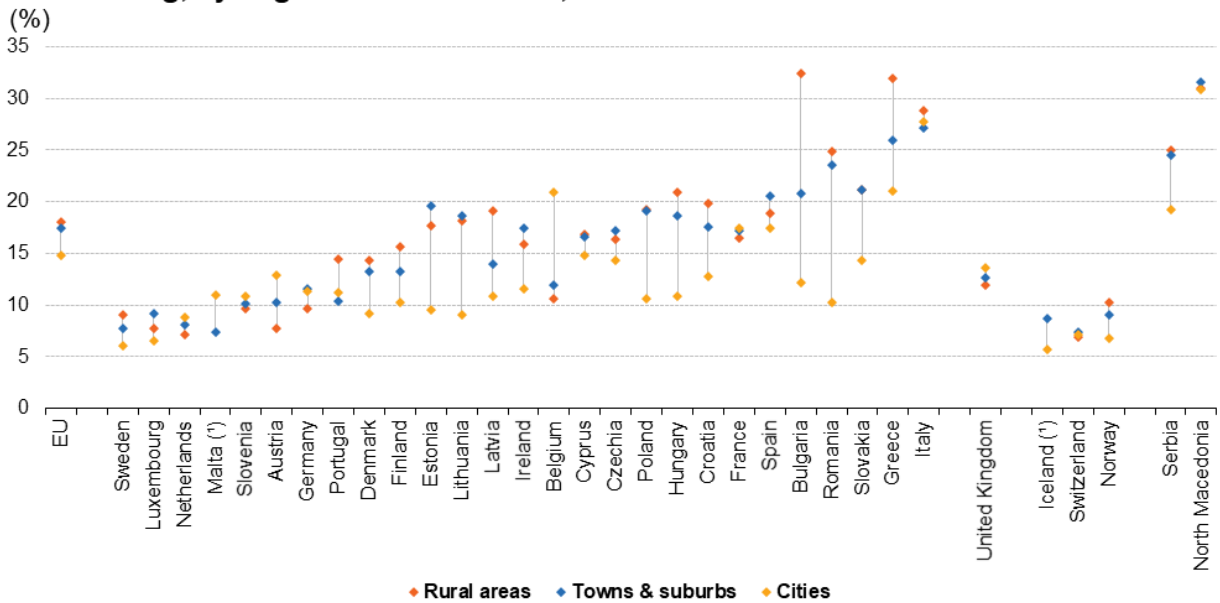


Рис. 2.7 – Молоді люди (у віці 20–34 років), які не працюють, ані не здобувають освіти та навчання, за ступенем урбанізації, 2019 (%)*

*Джерело: складено автором за [37]

Хоча частка молоді ні в зайнятості, ні в освіті та навчанні була більш неоднозначною, якщо аналізувати ступінь урбанізації в державах-членах ЄС, які зафіксували відносно низькі загальні показники NEET. Серед держав-членів ЄС, які мали загальний рівень NEET для молоді, який був нижчим за середній показник ЄС, спостерігалася неоднозначна картина. У східних та північних державах-членах найнижчі показники NEET були зафіксовані в містах; це було особливо помітно у Литві. На відміну від них, було п'ять держав-членів, де молодь, яка мешкає у містах, зафіксувала найвищий рівень NEET: Франція, Бельгія, Австрія, Словенія та Нідерланди. Серед них виділилася Бельгія, оскільки її рівень NEET для молоді, яка проживає у містах (20,9%), був на 10,3 процентних пункти вищим, ніж для молоді, яка проживає у сільській місцевості.

У той час як сільські райони повідомляли про найвищі показники NEET майже у всіх державах-членах ЄС з високими загальними ставками NEET

(Франція та Іспанія - єдині два винятки), це було менш поширеним явищем серед держав-членів із загальним рівнем NEET нижче середнього рівня ЄС. Словаччина зафіксувала однакові найвищі показники NEET як для міст, передмістя, так і для сільських районів. У Люксембурзі, Німеччині, Естонії, Литві, Ірландії та Чехії найвищий рівень NEET серед молоді зафіксовано серед тих, хто проживає в містах та передмістях. Найбільшою категорією NEET у віці 15–24 років у Європі, були короткочасно безробітні (29,8%), а потім довготривалі безробітні (22%). Повторні безробітні становили 7,8%; ті, хто отримує NEET через сімейні обов'язки, 15,4%; ті, хто недоступний через хворобу чи інвалідність, 6,8% (рис. 2.8) [9].

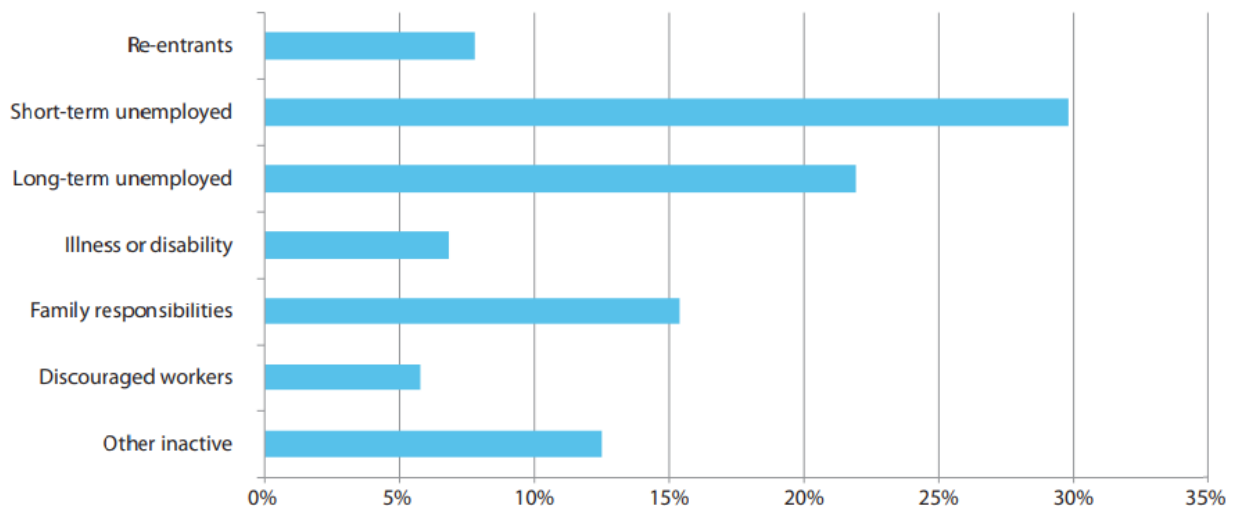


Рис. 2.8 – Дезагрегація NEET у віці 15–24 років, EU28 *

*Джерело: складено автором за [9]

Близько 5,8% NEET є зневіреними працівниками, тоді як решта 12,5% є «іншими NEET». Беручи до уваги цифри зневірених працівників, коротко- і довготривало безробітних та осіб, які знову йдуть на роботу, дані свідчать про те, що в середньому в ЄС 28 близько 60% NEET (приблизно 4,7 млн. молодих людей у віці 15–24) належать до NEET групи через фактори, зумовлені ринком праці. Решта 40% є NEET з причин, пов'язаних із соціальною політикою, таких як сімейні обов'язки, хвороби або інвалідність [9].

Незважаючи на те, що не можна зробити висновок щодо категорії «інші NEET», дані показують, що принаймні одна третина NEET піддаються ризику подальшого роз'єднання та потребують додаткових спеціальних заходів відновлення для їх реінтеграції. Однак це дуже консервативна оцінка, яка враховує лише довгостроково безробітних та зневірених працівників, оскільки неможливо дослідити ступінь вразливості інших категорій.

Ринки праці в ЄС дедалі частіше описуються як нестабільні, де більша частка робочої сили працює за тимчасовими, неповними або випадковими (так звані нульові години) контрактами; багато з цих робітників відносно молоді люди. Дійсно, люди, які прагнуть перейти від освіти чи навчання до світу праці, часто є особливо вразливими, оскільки вони можуть першими вийти і останніми вийти на ринок праці, оскільки конкурують з іншими шукачами роботи, які мають більше досвіду.

Постійно висока частка молодих людей, які не працюють, не здобувають освіти чи професійне навчання в ЄС, може означати, що роботодавці, які наймають на ринки праці ЄС, мають широкий вибір потенційних кандидатів, хоча висока частка може відображати невідповідність ринку праці, наприклад, географічно або з точки зору навичок. Деякі роботодавці критикують відсутність базових навичок, з якими частина молодих людей залишає освітню систему, а також їх недостатньо розвинені життєві навички (комунікативні та презентаційні навички, вміння працювати в команді, навички вирішення), або їх відсутність досвіду роботи та знань стосовно обраної професії.

Таким чином, молоді люди з низькою кваліфікацією або з відсутністю кваліфікації можуть намагатися вийти на ринок праці і можуть бути «заблокованими» на роботі або дедалі частіше опинятися в циклі низької зарплати з малою можливістю прогресувати. Особливо це було під час фінансово-економічної кризи, коли випускники вищих навчальних закладів також стикалися з труднощами у пошуку роботи і, можливо, брали роботу, для якої вони були надмірно кваліфікованими, щоб потрапити на ринок праці.

Отже, рівень освіти, який здобуває молода людина, сильно впливає на її шанси знайти роботу та залишитися на роботі. Відносно висока частка молодих людей у ЄС не працює, не здобуває освіти та не проходить професійне навчання, і директори все більше стурбовані економічними та соціальними наслідками їх вилучення. Існує широкий спектр факторів, які можуть сприяти тому, що молоді люди стають NEET, серед яких: низький або середній рівень освіти; проживання в домогосподарстві з низьким рівнем доходу; походить з сім'ї, де батько зазнав безробіття; виховується самотнім батьком; проживання в сільській місцевості; мігрант або має інвалідність.

2.2 Спільні закономірності серед європейських країн щодо характеристики NEET-молоді

На основі досліджень європейських інституцій розглянемо кластери країн NEET та проаналізуємо їх неоднорідність та подібність в ЄС з метою виявлення закономірних характеристик.

Аналіз свідчить про неоднорідність груп NEET і помітну неоднорідність серед держав-членів. Ця неоднорідність проявляється в чисельності населення NEET в країнах, особливо в їх складі. Наприклад, Іспанія та Болгарія мають високий рівень NEET, але в Іспанії більшість NEET складають чоловіки та безробітні, тоді як у Болгарії більшість становлять жінки, а причиною значної частини NEET є сімейні обов'язки. Італія та Швеція значно різняться як за чисельністю населення, так і за характеристиками своїх NEET; Італія має дуже високий рівень NEET та велику частку довгостроково безробітних та зневірених робітників, тоді як Швеція має низький рівень NEET та дуже низьку частку тих, хто тривалий час є безробітним та знеохоченим працівниками. Навіть так, можна виявити деякі загальні закономірності, за якими країни можна згрупувати. Це важливо для спроб пояснити феномен NEET у Європі (рис. 2.9).

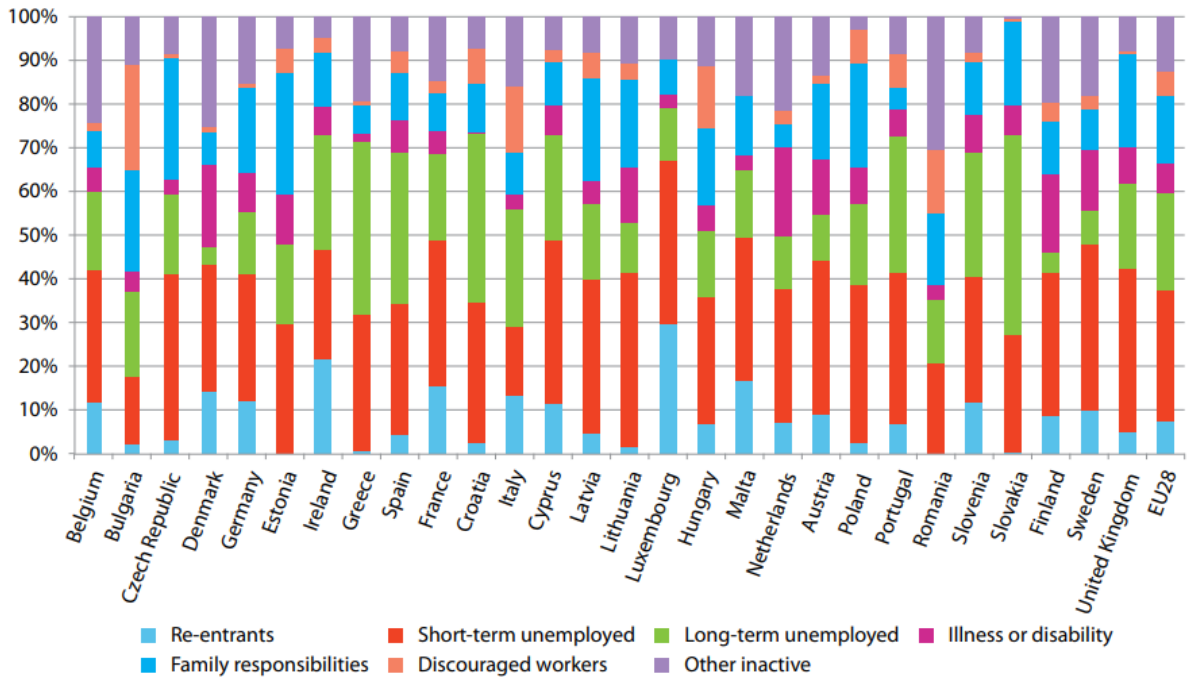


Рис. 2.9 – Неоднорідність груп NEET серед держав-членів ЄС*

*Джерело: складено автором за [9]

В ЄС виділяють три окремі групи країн ЄС 28. У кожній групі неминуче спостерігається деяка неоднорідність; однак країни кожної групи за характеристиками та динамікою більше подібні, ніж несхожі. Рисунок 2.10 ілюструє, які країни належать до кожного з трьох кластерів; різні відтінки одного кольору представляють ступінь подібності між країнами.

Кластер 1 (зелений колір). Цей кластер об'єднує переважно північні, західні та континентальні країни (Австрію, Бельгію, Данію, Фінляндію, Францію, Німеччину, Люксембург, Нідерланди, Словенію, Швецію та Великобританію, а також Мальту). За кількома винятками, цей кластер країн – це сукупність країн, які проводили політику гнучкої безпеки, країн з подвійною системою освіти та ліберальних економік. Він об'єднує країни з найшвидшим та плавним переходом від школи до роботи та, загалом, подібною динамікою у переході до дорослого віку [18].

Попри це для певної неоднорідності, країни кластеру 1 характеризуються меншою часткою ставок NEET (NEET знаходяться переважно серед тих, хто має низький рівень освіти), та населенням NEET, які мають низьку частку довгостроково безробітних та знеохочених

працівників. Зокрема, порівняно із середнім європейським рівнем 12,5%, рівень NEET країн цього кластеру коливається від 5,5% у Нідерландах до 12% у Бельгії.

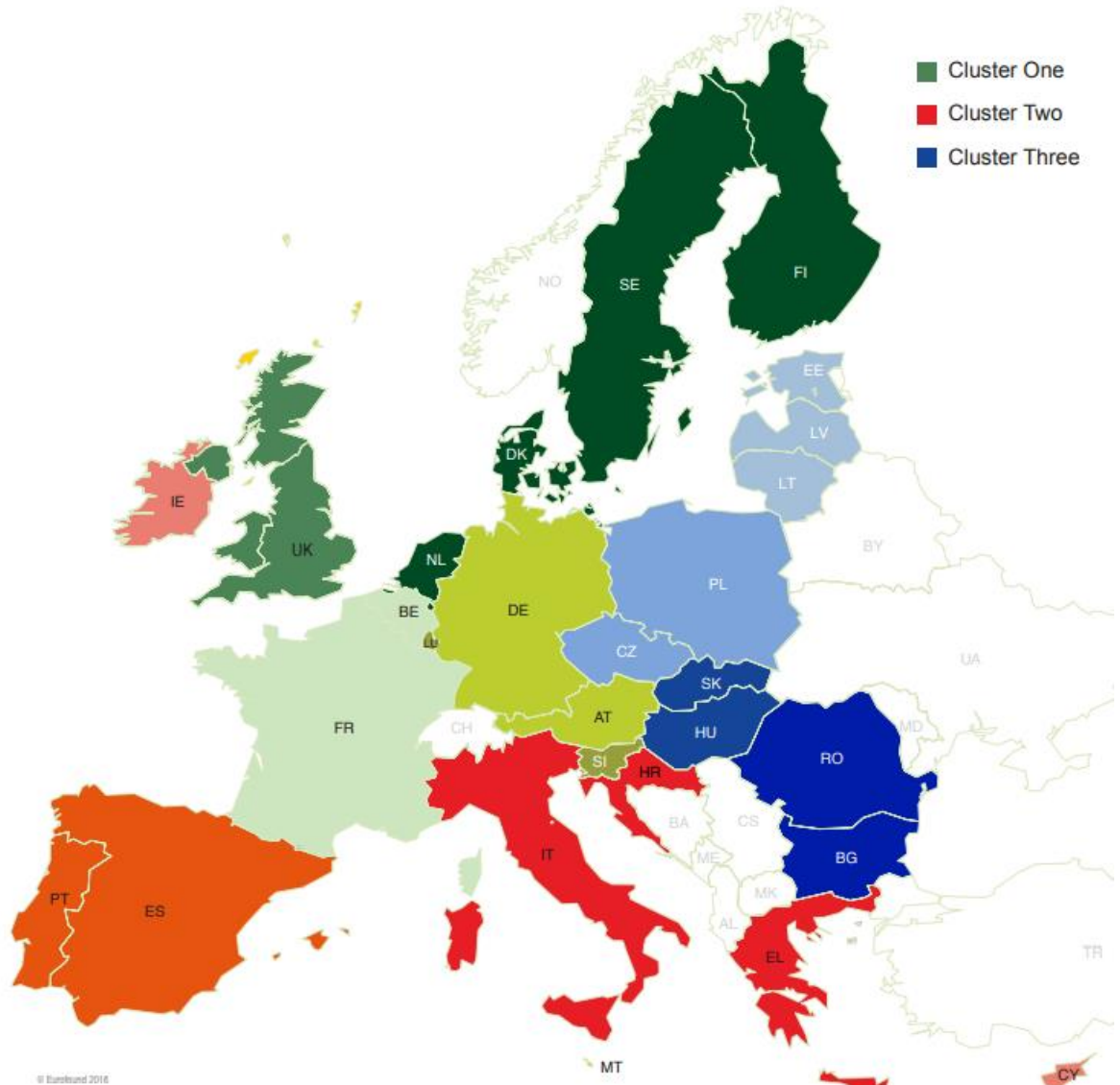


Рис. 2.10 – Кластери населення NEET по всій Європі для людей у віці 15–24 років*

*Джерело: складено автором за [9]

Частка довготривалих безробітних або знеохочених працівників NEET коливається від 8% у Фінляндії до 22% у Франції, що значно нижче середнього показника в ЄС, який становить 28%. І навпаки, частка тих NEET в цьому кластері, які знаходяться ближче до ринку праці або менш вразливі –

повертаються та короткочасно безробітні – вища за середній показник по ЄС і становить від 38% у Нідерландах до 67% у Люксембурзі. За деякими помітними винятками, майже у всіх країнах цього кластеру більшість НЕЕТ неактивні та мають низький рівень освіти [9].

Однак серед цих країн все ще існує помітна неоднорідність. Зокрема, гендерний склад видається сильно поляризованим. Хоча на рівні ЄС різниця в рівнях НЕЕТ серед молодих жінок та чоловіків становить 0,4%, ця частка становить 0,7% у Нідерландах, 1,7% у Німеччині, 2,4% у Великобританії та 3% на Мальті. І навпаки, це менше -3% у Фінляндії та Люксембурзі. Ця поляризація також відображається часткою та складом групи, які не є членами НЕЕТ через сімейні обов'язки: порівняно із середнім показником для ЄС 14%, розмір цієї групи становить 17% в Австрії та 20% у Німеччині та Великобританії. Нарешті, у деяких країнах цього кластеру частка тих, хто недоступний через хворобу чи інвалідність, значно перевищує середній показник для ЄС: 21% у Нідерландах, 18% у Данії та Фінляндії та 14% у Австрії та Швеції проти ЄС в середньому 7%.

Кластер 2 (червоний колір). Другий кластер складається з південних або середземноморських країн Хорватії, Кіпру, Греції, Італії, Португалії та Іспанії, а також Ірландії. Країни цього кластеру дуже постраждали від економічної кризи або переживають найбільш проблемні та затримані переходи від школи до роботи [18]. За винятком Португалії, рівень НЕЕТ якої трохи нижче середнього показника в ЄС, ці країни мають високий рівень НЕЕТ, коливаючись від 15,2% в Ірландії до 22,1% в Італії. Населення НЕЕТ характеризується великою часткою тривало безробітних та знеохочених працівників. Це коливається від 27% на Кіпрі до 46% у Хорватії. У всіх цих країнах питома вага тих, хто отримує НЕЕТ через хворобу чи інвалідність чи сімейні обов'язки, значно нижча за середній показник для ЄС. За винятком Іспанії та Португалії, більш високоосвічені мають більший ризик стати НЕЕТ. У Хорватії, Кіпрі та Греції особи, які мають вищу освіту, найбільше ризикують стати НЕЕТ, тоді як в Італії та Ірландії середній успіх –

найбільший ризик. Лише в Іспанії та Португалії ті з низьким рівнем освіти найбільш схильні до приналежності до групи NEET.

Практично у всіх країнах цього кластеру більшість осіб, які отримують NEET, становлять чоловіки. Хорватія та Кіпр зафіксували найвищий гендерний розрив у Європі – рівень NEET більше ніж на 5% серед чоловіків, ніж серед жінок у Хорватії, та майже на 4% вище на Кіпрі. Нарешті, характеристики цього кластеру вказують на структурні бар'єри для доступу молодих людей на ринок праці та на виклики, які заважають успішному переходу молоді від школи до роботи та загалом до дорослого життя.

Кластер 3 (синій колір). Це кластерні групи східноєвропейських країн Болгарії, Чехії, Естонії, Угорщини, Латвії, Литви, Польщі, Румунії та Словаччини. Цей кластер є більш неоднорідним, ніж кластер 2, загальний рівень NEET коливається від 8% у Чеській Республіці до 20% у Болгарії; тим не менш, є деякі загальні характеристики. Зокрема, незважаючи на різну чисельність населення NEET практично у всіх країнах цього кластеру, частка молодих людей, які є NEET через сімейні обов'язки, значно перевищує середній показник для ЄС, коливаючись від 23% у Литві до 44% у Чехії Республіка. За винятком Естонії, у всіх цих країнах більшість NEET складають молоді жінки. Рівень NEET для молодих жінок вищий, ніж для чоловіків у Чехії, Угорщині та Румунії на 3%, на 2% у Болгарії та на 1,5% у Латвії проти середньоєвропейського рівня 0,4%. Ті, хто здобув середній рівень освіти, є найбільшою групою в усіх країнах цього кластеру. Хоча гендерний вимір та сімейні обов'язки є загальними рушіями, держави-члени різняться між собою, як фактори ринку праці впливають на склад населення NEET. У Чехії, Латвії, Литві та Польщі частка тих, хто знаходиться ближче до ринку праці - ретранслянтів та короткочасно безробітних – вища за середній показник по ЄС. І навпаки, частка довготривало безробітних та знеохочених працівників значно перевищує середній показник ЄС у Болгарії, Угорщині, Румунії та Словаччині.

Показник NEET, хоча і не ідеальний, є важливим інструментом для

кращого розуміння мірі багатогранної вразливості молоді з точки зору участі на ринку праці та ризику соціальної ізоляції. Використовуючи сім підгруп NEET, можна визначити низку конкретних питань та характеристик задля розробки ефективних державних заходів.

Отже, перший кластер (Австрія, Бельгія, Данія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Словенія, Швеція та Великобританія) складається в основному з північних, західних та континентальних країн і характеризується низьким рівнем NEET з дуже низькою часткою довгостроково безробітних та знеохочених працівників та більшою часткою короткострокових NEET, молодих NEET з інвалідністю та, в деяких випадках, NEET з сімейними обов'язками.

Другий кластер складається переважно з південних та середземноморських країн – Хорватії, Кіпру, Греції, Італії, Португалії та Іспанії. Також в групі присутня Ірландія. Країни цього кластеру характеризуються вищим рівнем NEET, ніж середній показник по ЄС, і високою часткою довгостроково безробітних та знеохочених працівників. Тут зберігаються деякі структурні бар'єри для входу молодих людей на ринок праці.

Нарешті, третій кластер складається із східноєвропейських країн: Болгарії, Чехії, Естонії, Угорщини, Латвії, Литви, Польщі, Румунії та Словаччини. Незважаючи на помітні відмінності у величині їх ставок NEET, у всіх цих країнах підгрупа тих, хто є NEET через сімейні обов'язки, перевищує середній показник по ЄС; це співвідноситься з часткою молодих жінок, які перебувають у NEET. Деякі країни цього кластеру також демонструють більш складну динаміку ринку праці, маючи значну частку довгостроково безробітних та знеохочених працівників.

Отже, на основі проведеного аналізу можна виявити основні закономірності щодо розвитку NEET молоді в ЄС [9-10; 17-19; 36-37]:

а) соціодемографічні фактори: дослідження показує, що частка NEET збільшується з віком, і молоді жінки частіше стають NEET.

б) рівень освіти: найбільшу групу NEET складають молоді люди з вищою середньою освітою – так звана «відсутня середина», яку часто виключають із політичного дискурсу. Однак, поза абсолютними цифрами, ймовірність стати NEET все ще зменшується із збільшенням рівня освіти: отже, освіта підтверджується як найкращий захист від безробіття та ізоляції. Тим не менше, південноєвропейські та середземноморські країни, як правило, мають велику частку освічених NEET в результаті кризи.

в) реєстрація в службах зайнятості: хоча більше половини NEET є безробітними, і близько 70% з них хотіли б працювати, лише 57% NEET зареєстровані в державних службах зайнятості. Реєстрація в службах зайнятості є одним із важливих пунктів вступу до Гарантії для молоді.

г) структура NEET: короткострокові та довгострокові безробітні становлять трохи більше половини NEET молоді (29,8% та 22% відповідно). Майже 8% NEET є повторними учасниками, 15,4% – NEET через сімейні обов'язки, і 6,8% - NEET через хворобу або інвалідність. Трохи менше 6% – це знеохочені працівники. Для решти 12,5% неможливо визначити причину того, що вони є NEET.

д) варіації між кластерами країн: Серед держав-членів існують значні відмінності в розмірі та складі населення NEET. У скандинавських, західних та континентальних країнах, як правило, найбільшими групами є короткострокові безробітні, тоді як у деяких країнах Півдня та Середземномор'я частка довгострокових безробітних та зневірених працівників вища. У східноєвропейських країнах більшість NEET складають жінки, які виконують сімейні обов'язки.

Також можна виокремити основні заходи для державної політики країн ЄС:

а) переваги концепції NEET: Концепція NEET була надзвичайно потужним інструментом для зосередження уваги громадської думки та політиків на проблемах молоді, і особливо на моделях вразливості. Це допомогло інтегрувати певні підгрупи, такі як молоді матері та жінки з

обмеженими можливостями до політичних дебатів.

б) дезагрегація населення NEET: уряди та соціальні партнери повинні краще орієнтуватися щодо державного втручання, беручи до уваги різні характеристики та потреби різних підгруп всередині NEET.

в) участь молодих жінок на ринку праці: дані опитування робочої сили ЄС не дозволяють оцінити, чи є добровільне отримання статусу NEET чи ні; однак категорія, яка є NEET через сімейні обов'язки, майже повністю складається з молодих жінок. Це чіткий сигнал, що існує потреба у більшій політичній підтримці ініціатив, що заохочують участь молодих жінок на ринку праці.

2.3 Соціально-економічний вплив NEET-молоді на економічне зростання країн в умовах пандемії

Безробіття загалом, але особливо в молоді роки, має далекосяжні наслідки для людей, суспільства в цілому та економічного розвитку. Молодий вік – це чутливий період у житті людини, що характеризується соціалізацією та формуванням ідентичності.

Періоди безробіття протягом молодості можуть мати негативний вплив у подальшому житті, що показує термін «втрачене покоління» [38]. Один місяць безробіття у віці 18-20 років спричиняє постійну втрату доходу на 2% [39]. Мроц Т. та Саваж Т. [40] показують, що шестимісячний період безробіття у віці 22 років призводить до зниження погодинної заробітної плати приблизно на 8% у віці 23 років. У 31 річному віці зарплата буде на 3% нижчою порівняно з людьми без досвіду безробіття. Що стосується наслідків для здоров'я, можна припустити певне коло: молоді люди з проблемами здоров'я мають вищий ризик стати безробітними, а триваліше безробіття може, в свою чергу, негативно впливати на здоров'я [41].

Eurofound [9] розрахував економічні витрати молодих людей, які перебувають на рівні NEET. Вони дійшли висновку, що через неінтеграцію

молоді під час Великої рецесії європейські економіки втрачали близько 162 млрд. євро на рік. Eurofound [8] підкреслює, що наслідки безробіття серед молоді не лише економічні, але й соціальні, з ризиком відмови молодих людей від демократичної та соціальної участі в суспільстві.

Соціально-економічний вплив NEET-молоді на економічне зростання країн розглянемо також через призму оцінки взаємозв'язку Індексу молодих працівників та ВВП. Індекс молодих працівників вимірює розвиток економічного потенціалу молодих людей в країні та являє собою середньозважене значення восьми індикаторів, які відображають вплив на ринок праці та залучення до освіти людей віком від 15 до 24 років у 35 країнах ОЕСР. Цей показник розраховується британським дослідницьким центром один раз на 5 років (останні дані 2015 року). Як бачимо з рис. 2.11 показник NEET-молоді входить до даного індексу як перша складова.



Рис. 2.11 – Складові Індексу молодих працівників PwC*

*Джерело: складено автором за [42]

Індекс молодих працівників у 2015 році свідчить, що Швейцарія, Німеччина та Австрія є лідерами. Гарні результати також продемонстрували країни Скандинавії: три наступні сходинки займають Ісландія, Норвегія і Данія (рис. 2.12).

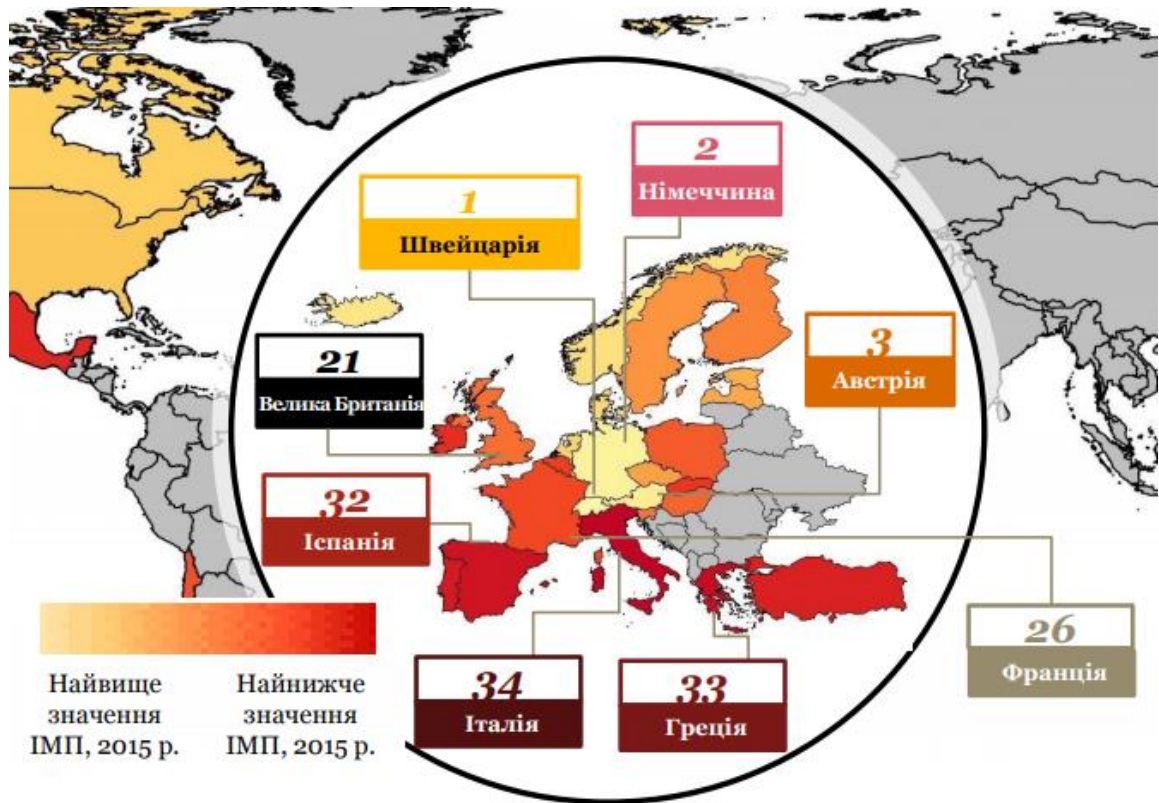


Рис. 2.12 – Індекс молодих працівників 2015 р. *

*Джерело: складено автором за [42]

Важливо підкреслити, що завдяки даному дослідженню PwC було отримано дані, що загальна потенційна економічна вигода у разі досягнення ефективності, яку можна порівняти з ефективністю у Німеччині, у довгостроковій перспективі в масштабах ОЕСР може скласти понад 1 трильйон доларів США. Зокрема, оцінено можливий вигреш країн від покращення продуктивності молодих працівників шляхом зосередження на показниках NEET.

Потенційне збільшення ВВП країн – членів ОЕСР у довгостроковій перспективі від зниження показників NEET серед молоді віком 20–24 роки до

рівня Німеччини може становити понад 1,1 млрд. доларів. Загальний розмір ВВП країн – членів ОЕСР може збільшитись приблизно на 1,1 трильйон доларів, якщо країни з високим показником NEET серед молоді віком 20–24 роки знизять його до рівня Німеччини. Аналіз PwC свідчить, що потенційна вигода від зниження показників NEET до рівня Німеччини, кращої серед країн ЄС у індексі, може відрізнятись на порядок. Потенційне зростання ВВП внаслідок зниження показників NEET серед молоді віком 20–24 роки у різних країнах значно відрізняється і становить від 0,1 % для Нідерландів, де цей показник і без того відносно непоганий, до приблизно 8,9 % для Туреччини.

Країни, що мають найнижчий рейтинг в індексі молодих працівників, мають найвищий потенціал для зростання внаслідок зниження показника NEET у довгостроковій перспективі. Для Італії, що займає останнє, 35-те, місце, і Туреччини, що розташувалась на 31-й позиції, економічна вигода може бути найбільшою – близько 8-9 %. Для лідерів, що займають верхні позиції у нашому індексі, вигода буде меншою, оскільки показники NEET цих країн вже близькі до рівня Німеччини (рис. 2.13).

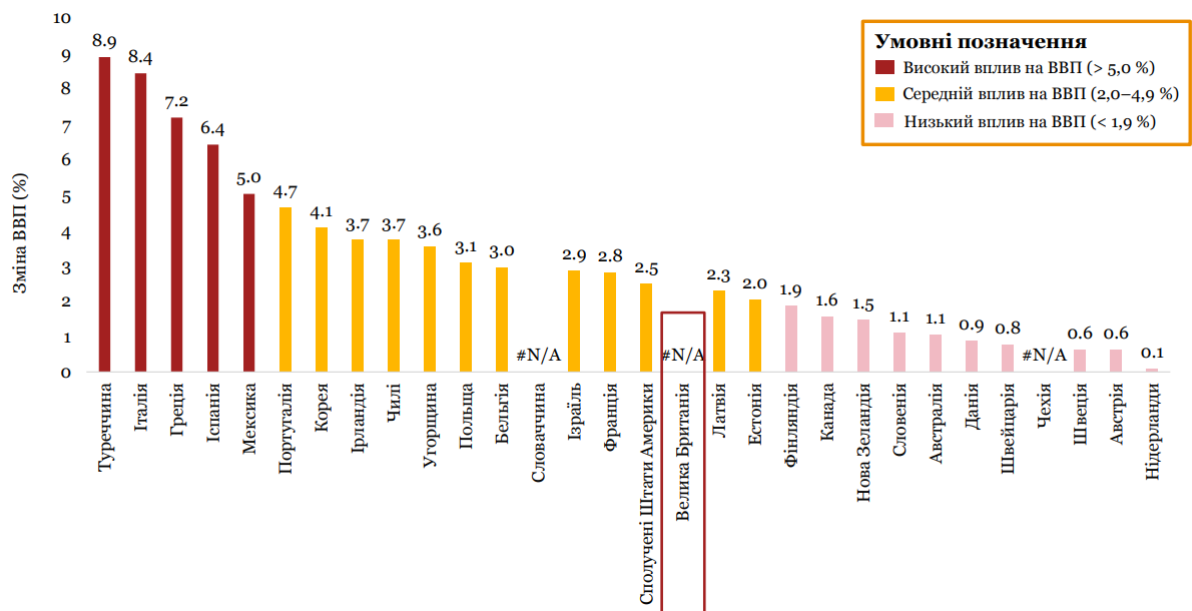


Рис. 2.13 – Країни, що мають низький рейтинг в індексі молодих працівників, зазвичай можуть виграти найбільше від зниження своїх показників NEET до рівня Німеччини *

* Джерело: складено автором за [42]

Уряди повинні залучати компанії до забезпечення професійної освіти, стимулювати розвиток ключових навичок (зокрема, комп'ютерної грамотності та математики) і зосереджувати зусилля на соціальній інтеграції. Компанії повинні відігравати активну роль у розробці програм професійної підготовки та всіляко сприяти працевлаштуванню молоді.

Отже, аналітики PwC визначили, що економічні вигоди від працюючої молоді великі. За прогнозами PwC, при скороченні країнами ОЕСР частки покоління NEET до рівня Німеччини (10%), світова економіка поповнилася б \$ 1 трлн. Зниження частки покоління NEET на 2% в Швейцарії збільшило ВВП країни на 0,8%.

Після 2015 року світова економіка значно змінилася, і у 2020 році всі можливі прогнози економічного зростання, зайнятості та безробіття вимагають коригування за рахунок впливу пандемії. Так влітку 2020 року Eurofound здійснив онлайн-опитування «Життя, праця та COVID-19», щоб визначити вплив пандемії на життя громадян ЄС. За результатами дослідження молодь в Європі відчуває значний вплив пандемії. Оскільки NEET стали однією з найбільш вразливих груп після фінансово-економічної кризи 2008–2013 років, то у європейських політиків та науковців виникає занепокоєння щодо економічних втрат та наслідків COVID-19.

Поширення коронавірусу ускладнило економічні умови і призвело до стрімкого зростання безробіття серед молоді в більшості європейських країн. За оцінками європейських науковців наслідки COVID-19 призведуть до того, що безробіття серед молоді зросте з 2,8 до 4,8 мільйона. Рівень безробіття серед молоді зросте до 26%, а кількість NEET-молоді, зросте з 4,7 до 6,7 млн. Політики на національному та міжнародному рівнях повинні реагувати якомога швидше і докладати великих зусиль, щоб уникнути цих негативних сценаріїв.

Під час Великої рецесії, зокрема між 2008 і 2009 роками, ВВП в країнах ЄС-27 зменшився на 4,3%, а кількість зайнятих молодих людей зменшилася на 7,59%. Рівень безробіття серед молоді зріс на чотири відсоткові пункти

протягом одного року до 20,04% у 2009 році. У відносному вираженні приріст становив 25% (див. таблицю 2.3). На основі цього досвіду науковці [43] виходять з того, що зменшення ВВП на 1% веде за інших рівних умов до зменшення зайнятості молоді на 1,77%, і рівень безробіття, а також кількість молодих людей, які перебувають на рівні NEET, відповідно збільшиться.

Таблиця 2.3 – Сценарії прогнозу молодіжного ринку праці в Європейському Союзі у 2020 році*

Молодь 15-24 років, EU27	2008 р.	2009 р.	2019 р.	Сценарії прогнозу на 2020 рік		
				Оптимістичний	Середній	Песимістичний
Темп приросту реального ВВП, процентна зміна порівняно з попереднім роком				-6,60	-7,40	-10,00
Населення молоді у мільйонах	52,70	52,04	46,38	46,38	46,38	46,38
Активна робоча сила в мільйонах	21,96	21,40	18,25	18,25	18,25	18,25
Зайнята молодь у мільйонах	18,44	17,04	15,49	13,69	13,47	12,76
Безробітна молодь у мільйонах	3,52	4,37	2,76	4,56	4,78	5,49
Кількість осіб NEET у мільйонах b	5,64	6,40	4,68	6,49	6,71	7,06
Рівень безробіття серед молоді у% робочої сили	16,00	20,04	15,00	25,01	26,21	30,11
Частка молодих людей, які перебувають на рівні NEET (ставка NEET у%)	10,70	12,30	10,10	13,99	14,46	15,23

*Джерело: складено автором за [43]

В умовах нинішнього економічного спаду Міжнародний валютний фонд (МВФ) передбачив для Європи зниження реального ВВП на 6,6% на 2020 рік. Весняний прогноз Європейської комісії передбачив ще глибший спад (-7,4% від реального ВВП) в Європі Союз. Науковці розробили три прогнози: оптимістичний, середній та песимістичний сценарії відповідно для розрахунку відповідного впливу економічного спаду на молодіжний ринок праці для ЄС.

Оптимістичним сценарієм буде такий, що рівень безробіття серед молоді в ЄС-27 трохи зросте вище рівня 2013 року (див. 2.14). Однак у випадку

середнього або песимістичного сценарію рівень безробіття серед молоді був би найвищим з початку запису на Євростат. У всіх трьох сценаріях рівень NEET у 2020 році буде історично високим (див. рис. 2.15).

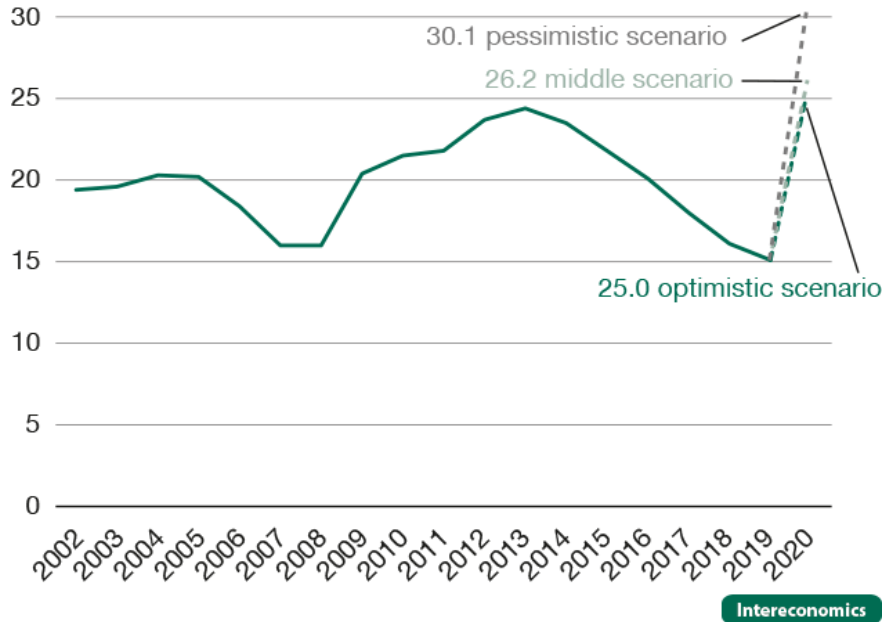


Рис. 2.14 – Розвиток рівня безробіття серед молоді, EU27 *

*Джерело: складено автором за [43]

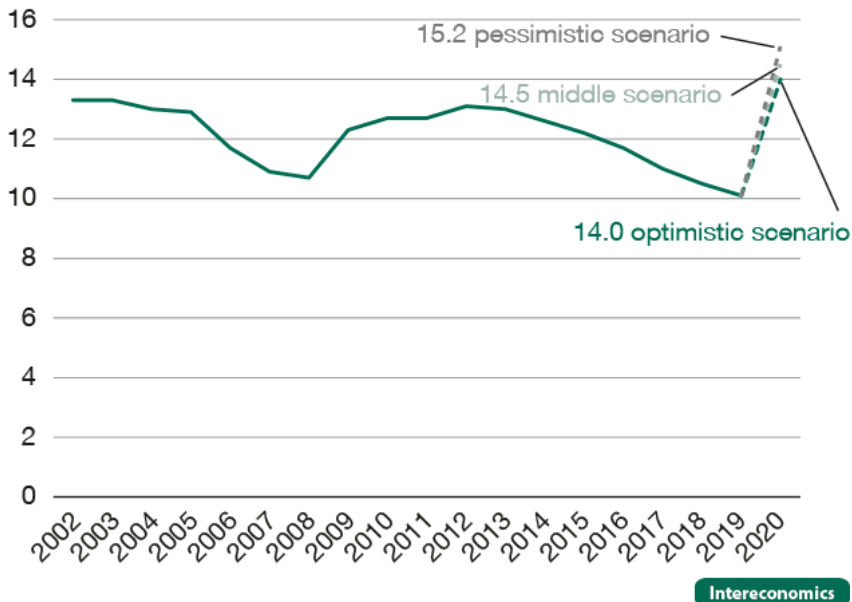


Рис. 2.15 – Розвиток рівня NEET, EU27 у % *

*Джерело: складено автором за [43]

На рисунку 2.16 наведено оцінки для окремих країн для середнього сценарію.

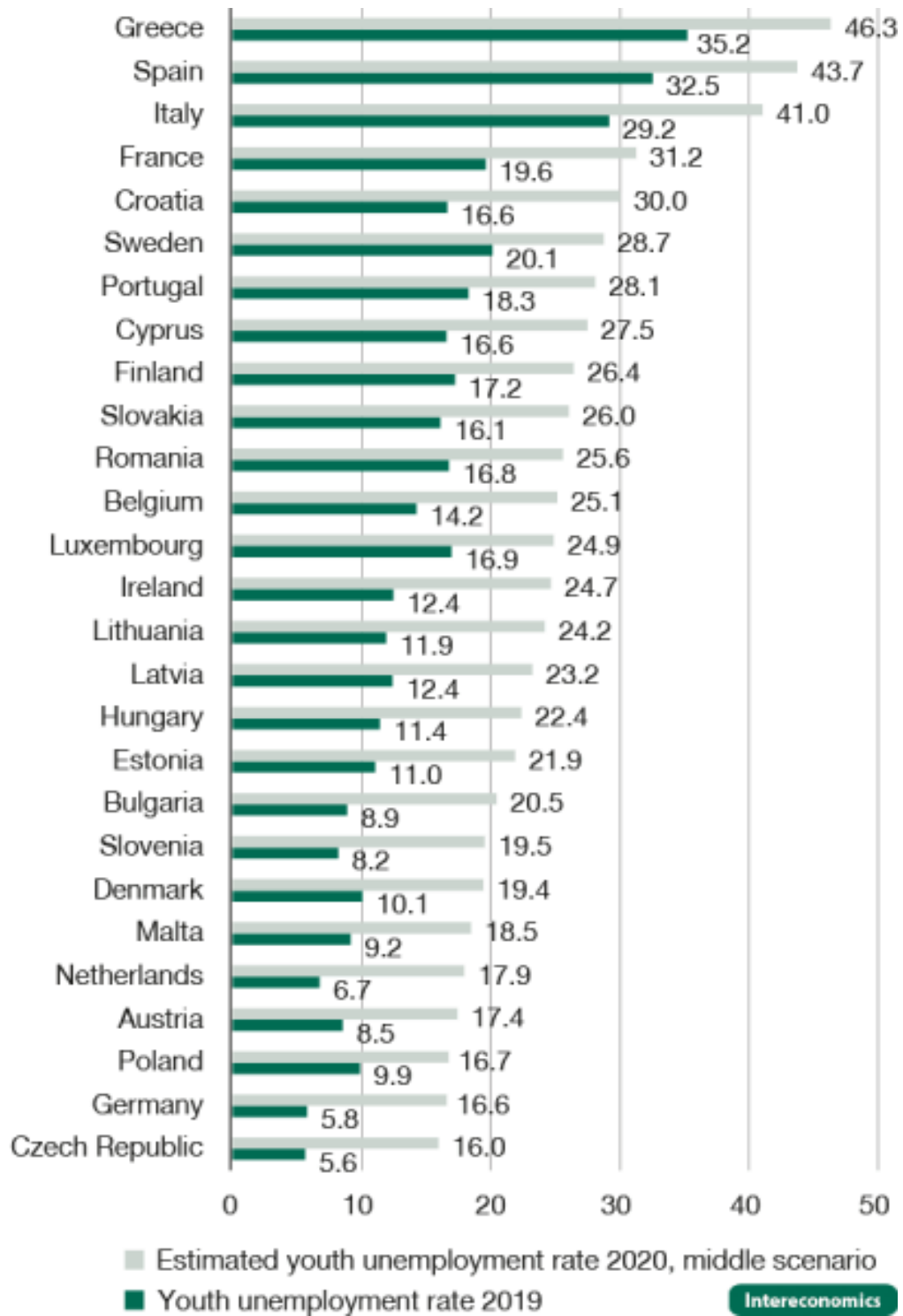


Рис. 2.16 – Орієнтовний рівень безробіття серед молоді 2020 року за країнами у %*

*Джерело: складено автором за [43]

Очікуваний рівень безробіття серед молоді в 2020 році коливатиметься між 16% і 46,3%. Греція, Іспанія та Італія прогнозують значення понад 40%. Рівень їх безробіття серед молоді вже був високим у 2019 році, і весняний прогноз ЄК передбачає зменшення реального ВВП з 9,4% до 9,7% для цих країн (Греція: -9,7%, Іспанія: -9,4%; Італія: -9,5%). З іншого боку, Чехія, Німеччина та Польща є країнами з найнижчим прогнозованим рівнем безробіття серед молоді. Однак їх значення дорівнюють або перевищують 16% (Чехія: 16,0%, Німеччина: 16,6% та Польща: 16,7%).

В якості одного з можливих рішень для подолання безробіття серед молоді є скоригована Європейська гарантія молоді, яка має бути забезпечена 50 мільярдами євро на рік. Фонд повинен фінансуватися ЄС та державами-членами (відповідно дві третини та одна третина). Модель співфінансування гарантуватиме солідарність між державами-членами. Критерії співфінансування можуть містити три складові (збільшення безробіття серед молоді, рівень бідності та загальний державний валовий борг).

Така нова Європейська гарантія молоді з моделлю співфінансування, не лише сигналізуватиме про те, що Європейський Союз дбає про наступне покоління, але й про те, що він прагне підтримувати регіони, що переживають економічну та фінансову боротьбу. Для тих безробітних молодих людей, яким вже присвоєно кваліфікацію, Гарантія для молоді також повинна служити гарантією роботи, тобто молоді люди отримують перший досвід працевлаштування в державній чи некомерційній галузі. Ця державна гарантія працевлаштування принесе користь не лише молоді, а скоріше суспільству в цілому - соціально та екологічно корисні товари чи послуги.

3 ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ NEET-МОЛОДІ ЄС В КОНТЕКСТІ ЇХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

3.1 Європейські інструменти залучення та реінтеграції NEET-молоді до освіти, професійної підготовки та ринку праці

Мета стратегії працевлаштування ЄС – це підтримка освіченої, володіючої високими вміннями, здатної до адаптації робочої сили, а також надання переваги ринкам праці, які реагують на економічні зміни. Європейська стратегія зайнятості розвивалася як процес, головною метою якого було заохочення обміну інформацією та проведення спільних дискусій між усіма країнами-членами з тим, щоб досягнути рішень або застосувати кращу практику для забезпечення більшої та кращої зайнятості в країнах-членах ЄС.

Стратегія постає як діалог між державами-членами та Європейською комісією, який ґрунтується на таких офіційних документах як настанови, рекомендації та щорічна спільна доповідь із зайнятості. Крім того, важливою її складовою є діалог між Європейською комісією, соціальними партнерами та європейськими інституціями, а саме Європейським парламентом, Європейським економічним і соціальним комітетом і Комітетом регіонів. Ключову роль у реалізації Стратегії відіграє Комітет зайнятості, який формується із представників кожної країни-члена та Європейської комісії та координує завдання та пріоритети політики зайнятості на європейському рівні. Етапи реалізації Європейської стратегії зайнятості здійснюються за таким алгоритмом [44]: а) розроблення загальної концепції; б) визначення країн, які досягли позитивних результатів; в) конкретизація завдань і складання спеціальних дорожніх карт; г) консультації з соціальними партнерами та представниками організацій громадянського суспільства; д) схвалення керівних настанов, запропонованих Комісією та Радою ЄС; е) імплементація керівних настанов на національному рівні; є) моніторинг та інспектування; ж)

загальна доповідь; з) новий цикл (Комісія може переглянути раніше сформульовані концептуальні уявлення про те, що перешкоджає підвищенню зайнятості, внести зміни в стратегічні цілі) [44, с. 84].

У 2010 році була запроваджена Програма «Молодь в русі», яка стала першим нормативним інструментом Європейського Союзу, яка використовувала термін NEET і прямо орієнтувалась на цю групу. Це було частиною стратегії Європа 2020 і програма мала на меті «розкрити весь потенціал молодих людей», щоб «зменшити високе безробіття серед молоді та збільшити рівень зайнятості молоді. шляхом: зробити освіту та навчання більш відповідною потребам молодих людей; заохочення більшої кількості з них скористатися грантами ЄС для навчання або навчання в іншій країні; заохочення країн ЄС вжити заходів, що спрощують перехід від освіти до роботи» [45-49].

Наразі у ЄС існують два основні фінансові інструменти для підтримки молоді: а) Гарантії для молоді; б) Ініціатива зайнятості молоді. Розглянемо більш детально кожен з цих фінансових інструментів.

У 2020 році в умовах безпрецедентної кризи, спричиненої пандемією COVID-19, ЄС визнає, що вона буде впливати на молодь непропорційно та існує переважна згода щодо того, що потрібно діяти швидко. Тому була прийнята Посилена Гарантія для молоді [45-49], яка посилює всебічну підтримку роботи, доступну молодим людям з усіх країн ЄС, охоплюючи ширшу цільову групу віком від 15 до 29 років. Посилена Гарантія молоді - це зобов'язання всіх держав-членів забезпечити, щоб усі молоді люди віком до 30 років отримували якісну пропозицію роботи. Вона включає: працевлаштування; продовження освіти; учнівство; стажування протягом чотирьох місяців після безробіття або закінчення освіти.

Усі країни ЄС взяли на себе зобов'язання щодо впровадження посиленої Гарантії для молоді, яка створила можливості для молоді та виступила потужним рушієм структурних реформ та інновацій. Як результат, більшість державних служб зайнятості (ДСЗ) вдосконалили та розширили свої послуги

для молоді. Приблизно за сім років, безпосередньо перед пандемією COVID-19, NEET становило приблизно на 1,7 мільйона молодих людей в ЄС. До лютого 2020 року рівень безробіття серед молоді впав до рекордно низького рівня – 14,9%, лише за кілька тижнів до того, як були введені блокування, пов'язані з пандемією, у ЄС. Хоча покращення макроекономічного контексту, безперечно, зіграло свою роль, факти свідчать про те, що Гарантія для молоді мала значний трансформаційний ефект. Понад 24 мільйони молодих людей, які колись були зареєстровані в схемах гарантування молоді, розпочали працевлаштування, продовжили освіту, стажування та стажування. Також Гарантія також застосовує більш адаптований підхід, забезпечуючи молодих людей, керівництвом, що особливо відповідає їхнім індивідуальним потребам та переходу до зелених та цифрових технологій. Забезпечення молоді належними цифровими навичками є головним пріоритетом.

Більш якісна професійна освіта та навчання, підготує молодих людей до робочих місць та дасть у більшій кількості можливості покращити чи змінити кар'єру. Це допоможе організаціям професійної освіти та навчання стати центрами професійної майстерності, підтримуючи при цьому різноманітність та інклюзивність.

Новий імпульс для учнівства принесе користь як роботодавцям, так і молодим людям. Європейський Союз сприятиме розвитку національних коаліцій, підтримці МСП та посиленню участі соціальних партнерів: профспілок та організацій роботодавців. Мета полягає в тому, щоб підтримати пропозиції учнівства зараз, оскільки учні, які зараз навчаються, будуть висококваліфікованими працівниками через кілька років.

Додаткові заходи для підтримки молодіжної зайнятості включають зайнятість та стимулювання стартових підприємств у короткостроковій перспективі, розбудову потенціалу, мережі молодих підприємців та міжфірмових навчальних центрів в середньостроковій перспективі.

Комісія вже запропонувала значні можливості ЄС щодо фінансування зайнятості молоді. Тепер державам-членам належить визначити пріоритети

цих інвестицій. Щонайменше 22 мільярди євро мають бути витрачені на підтримку зайнятості молоді.

Як результат, Гарантія для молоді стала важливим фактором у здійсненні заходів проти безробіття та бездіяльності молоді. Кожна з країн для проекту «Вплив на молодь» – Чеська Республіка, Німеччина, Польща та Словаччина – підготувала свій план та здійснює моніторинг показників.

Ініціатива зайнятості молоді (YEI) [49] є одним з основних фінансових ресурсів ЄС для підтримки впровадження схем гарантування молоді. Вона була розроблена, щоб забезпечити підтримку для молодих людей, що живуть в регіонах, де рівень безробіття серед молоді був вище, ніж на 25% в 2012 році та для регіонів з безробіттям серед молоді вище, ніж на 25% в 2016 році.

Ініціатива зайнятості молоді підтримує NEET молодь. Ця гарантія діє в тих частинах Європи, де проблеми є найбільш гострими, тому молоді люди можуть отримувати цільову підтримку. Як правило, YEI фінансує учнівство; стажування; працевлаштування; подальшу освіту, що призводить до отримання кваліфікації.

YEI підтримує імплементацію Гарантії для молоді. Ініціатива зайнятості молоді доповнює інші заходи, що проводяться на національному рівні, зокрема за підтримки Європейського соціального фонду (ESF), спрямованих на впровадження схем гарантування молоді. ESF може охопити більше людей, допомагаючи реформувати інститути та служби у сфері зайнятості, освіти та навчання.

Загальний бюджет ініціативи зайнятості молоді становив € 8,8 млрд за період 2014-2020 рр. Початковий бюджет становив 6,4 млрд. євро; однак у вересні 2016 року, зважаючи на все ще високий рівень безробіття серед молоді, Комісія запропонувала збільшити цей бюджет. На період 2017-2020 років для країн-членів було додано 2,4 млрд. Із загального бюджету 4,4 млрд. євро надходить із спеціального бюджетного рядка зайнятості молоді, який доповнюється ще на 4,4 млрд. євро з національних асигнувань ЄСФ. Внесок ЄСФ доповнюється коштами держав-членів, що мають право на участь.

Іншим важливим інструментом підвищення зайнятості є молодіжне підприємництво. Проте його не можна розглядати як єдине рішення для зменшення молодіжного безробіття [4]. Тим паче, реалізація бізнес-проектів має потенційні переваги, оскільки створюються робочі місця, продуктові інновації, нові моделі організації бізнесу та ін. [50-51].

Незважаючи на невелику частку молодих самозайнятих в ЄС, 49 % молоді досить зацікавлена у підприємництві та 41% вважають його можливим. Задля підвищення цих показників державам-членам доречно підвищити доступ до стартового фінансування, знизити адміністративне та податкове навантаження.

Опитування європейської молоді у 2018 році свідчить, що лише 6,5% зайнятої молоді у віці від 20 до 29 років були самозайнятими в ЄС. Це було менше загального рівня самозайнятості серед дорослих (15-64 років) - 13,5% [52]. На рівні країн рівень самозайнятості молоді сильно різнився у країнах-членах ЄС та країнах-членах ОЕСР, що не входять до ЄС. Частка молоді, що працює як самозайнята, була порівняно високою в 2018 році в Італії (12,6% для молоді проти 20,6% для дорослих), Литві (6,9% проти 10,8%), Румунії (10,5% проти 15,5%) та Словацька Республіка (10,2% проти 14,6%). Водночас він був відносно низьким в Австрії (3,3% проти 10,4%), Хорватії (2,9% проти 10,2%), Ірландії (2,9% проти 12,9%) та Швейцарії (3,2% проти 11,6%).

Європейський досвід свідчить, що існує два підходи до залучення молоді на ринок праці та до освіти чи професійної підготовки [53]:

а) 1-й підхід передбачає впровадження one-stop-shops, тобто забезпечується реалізація принципу єдиного вікна для надання різноманітних суспільних послуг (електронних послуг) для молоді. Це дає можливість здійснювати державним інституціям ефективну координацію програм задля підвищення мотивації молоді до освіти та включення до робочої сили.

б) 2-й підхід – це впровадження мереж і систем співробітництва, основною метою яких є об'єднання різноманітних постачальників послуг і програм, включаючи некомерційні організації та співтовариства. На практиці

це працює через суспільні офіси (консультанти, медіатори, агенції, соціальні офіси) та державні органи (служби, зайнятості, школи, муніципалітети).

В країнах Європи діє загальноприйнята стратегія залучення молоді до зайнятості, яка має чотири етапи:

- а) ідентифікація неактивних молодих людей, які вилучені з ринку робочої сили;
- б) налагодження контакту та залучення молодих людей до послуг one-stop-shops або мереж співробітництва;
- в) формування та розробка програм реінтеграції;
- г) моніторинг та оцінка.

МОП рекомендує, що для того, щоб ефективно вирішувати проблему NEET, очевидно, необхідно встановити ширші параметри політики зайнятості молоді, ніж традиційно, які використовуються. На основі напрацювань МОП та власних пропозицій, ми вважаємо, що доцільними можуть бути такі заходи для країн [53]:

- а) визначити, які типи NEET молоді є найбільшим уразливими. Як підкреслювалося на початку, молоді люди – надзвичайно різноманітна група з різними потребами в підтримці. Розробляючи стратегію зниження ставок NEET, важливо створити пріоритетні групи в рамках NEET у кожному національному контексті. Це може частково залежати від розміру конкретної підгрупи на певній території. Однак трапляється також, що значення та характер конкретних підгруп NEET також різняться залежно від національного контексту. Важливим наслідком цього є те, що, якщо ми хочемо зосередитись на найбільш вразливих групах молоді, тоді існує необхідність встановити, які підгрупи або типи молодих NEET в цілому, є найбільш вразливими. Небезпека постійного відторгнення від ринку праці буде сильно різнитися в залежності від підгруп, а також від однієї й тієї ж підгрупи в різних контекстах країн. Ступінь вразливості, пов'язаної з різними підгрупами NEET, буде істотно відрізнятися в різних країнах, а також з часом. Однією з універсально вразливих підгруп є інваліди, котрі у всьому світі

зазвичай мають набагато вищі показники NEET та тривалість NEET, ніж інші підгрупи, хоча навіть тут існує значна різниця між країнами. Один простий підхід до виявлення молодих людей, що перебувають у групі ризику, передбачає використання середньої тривалості статусу NEET для різних підгруп як показника вразливості.

б) заохочувати молодь до подальшої участі в освіті. Зокрема серед підлітків, обгрунтована стратегія зменшення NEET включатиме заохочення молодих людей залишатися в освіті або повертатися до неї. Це не просто короткострокова стратегія - очевидно, що можна чисельно зменшити NEET за рахунок збільшення участі в освіті. Однак набагато важливіше те, що значна кількість досліджень МОП однозначно продемонструвала, що ранній вихід на ринок праці, низький рівень освіти та низька якість першої роботи - які самі по собі пов'язані - все це пов'язано з біднішими довготерміновими результатами як за наймом, так і поза ним. Але тут є застереження. Недавня робота МОП, про яку повідомляється у Глобальній тенденції зайнятості для молоді-2020, свідчить про наявність значних дисбалансів у системах вищої освіти в певних країнах. Це свідчить про те, що за останнє десятиліття не було створено достатньо робочих місць для більш високоосвічених молодих людей. Отже, потрібна певна обережність у сприянні участі у вищій освіті, яка повинна відбуватися в умовах створення робочих місць для цієї категорії.

в) зменшити або усунути перешкоди для участі молодих жінок в отриманні гідної праці. За винятком кількох країн із високим рівнем доходу, лівова частка молодих людей у віці 15–24 років, які не працюють, не навчаються та не навчаються, - це молоді жінки. Тому логічно було б усунути - деякі бар'єри, що заважають молодим жінкам брати участь у ринку праці. Там, де мова йде про сімейні обов'язки, пов'язані з доглядом за маленькими дітьми, підхід, який застосовується в деяких країнах, передбачає включення забезпечення догляду за дітьми як частину активних заходів на ринку праці. Безумовно, це може допомогти подолати деякі перешкоди для участі жінок, але постійні дослідження МОП показують, що не турбота про

дітей – і раннє батьківство – саме по собі є основною причиною того, що молоді жінки стають NEET. Швидше, у багатьох країнах момент розлуки настає разом із шлюбом. Тобто в кількох країнах молоді жінки залишають освіту, виходять заміж і стають NEET. Знову ж таки, заохочення залишатися в освіті, особливо для підлітків, і повертатися (або виходити) на ринок праці тих, хто вже залишив освіту, ймовірно, буде важливим елементом стратегії зниження рівня NEET. Більш загально, будь-яка політика, програма чи втручання повинні бути чутливими до цього гендерного виміру та вирішувати різні бар'єри та виклики, з якими стикаються різні люди в галузі освіти, житла, зайнятості та охорони здоров'я в різних країнах і повернення на ринок праці (або вихід на нього) для тих, хто вже залишив освіту, найімовірніше, буде важливим елементом стратегії зниження рівня NEET.

г) зосередитися на роз'яснювальних стратегіях. Важливим уроком, який отримано в рамках програми Гарантії молоді, яка впроваджується в усіх країнах ЄС з 2014 року, є необхідність розробки інформаційно-роз'яснювальних стратегій з метою виходу за межі традиційної цільової групи «безробітної молоді». Наразі це частково вдалося в країнах ЄС: з моменту їх введення ставки NEET значно впали в ЄС. Однак це скорочення було досягнуто головним чином в результаті скорочення рівня безробіття в NEET, а не в результаті бездіяльності NEET. У країнах з низьким та середнім рівнем доходу існує багато можливостей для розвитку ролі державних служб зайнятості для взаємодії із соціальними партнерами та іншими організаціями громадянського суспільства з метою вироблення підходів до охоплення молодих NEET, які з якихось причин не прагнуть таких послуг.

д) прийняти комплексний підхід. Ключовий принцип – пропаганда політики МОП щодо політики зайнятості молоді стосується необхідності прийняття всебічних багатогранних стратегій. Ніде це не є очевидним, як при розробці підходів до боротьби та зниження рівня NEET серед молоді. Це виходить далеко за межі необхідності використовувати взаємодоповнення та уникати суперечностей між елементами молодіжної політики зайнятості. Що

стосується досягнення Цілі сталого розвитку 8.6, різноманітність статусу NEET, а також різноманітні перешкоди та труднощі, з якими стикаються різні типи молоді, які не працюють, не здобувають освіти чи навчання, означають, що комплексний підхід, що включає різні стратегії та типи втручання, є суттєвий.

3.2 Особливості молодіжної зайнятості та безробіття в національній економіці

Для України питання молодіжного безробіття та зайнятості є також актуальним [54-57]. Упродовж 2014–2017 рр. цей показник серед старшої вікової групи молоді, як і серед економічно активного населення віком 15–70 років, майже не змінювався, проте серед наймолодшої групи молоді відбулося зниження показника з 38,4% у 2014 році до 34,4% у 2017 році. У 2017 р. рівень зайнятості серед молоді старших вікових груп, порівняно з попереднім роком, майже не змінився і становив 69,7% серед 25–29-річних і 74,6% серед 30–34-річних. Серед населення працездатного віку цей показник дещо знизився. Також падіння рівня зайнятості відбулося серед молоді віком 15–24 років з 29,5% у 2014 році до 27,8% у 2017 році (рис. 3.1). У 2017 році рівень безробіття молоді в Україні за методологією МОП був вищим у всіх вікових групах за рівень безробіття населення віком 15–70 років (9,5%). Найнижчим рівень безробіття зафіксовано серед молоді у віці 30–34 років (9,8%). Найвищим як завжди рівень безробіття був серед молоді віком 15–24 років (18,9%), що пов'язано зі складністю працевлаштування на перше робоче місце, відсутністю досвіду роботи та професійних навичок у молоді цієї вікової групи [59-60].

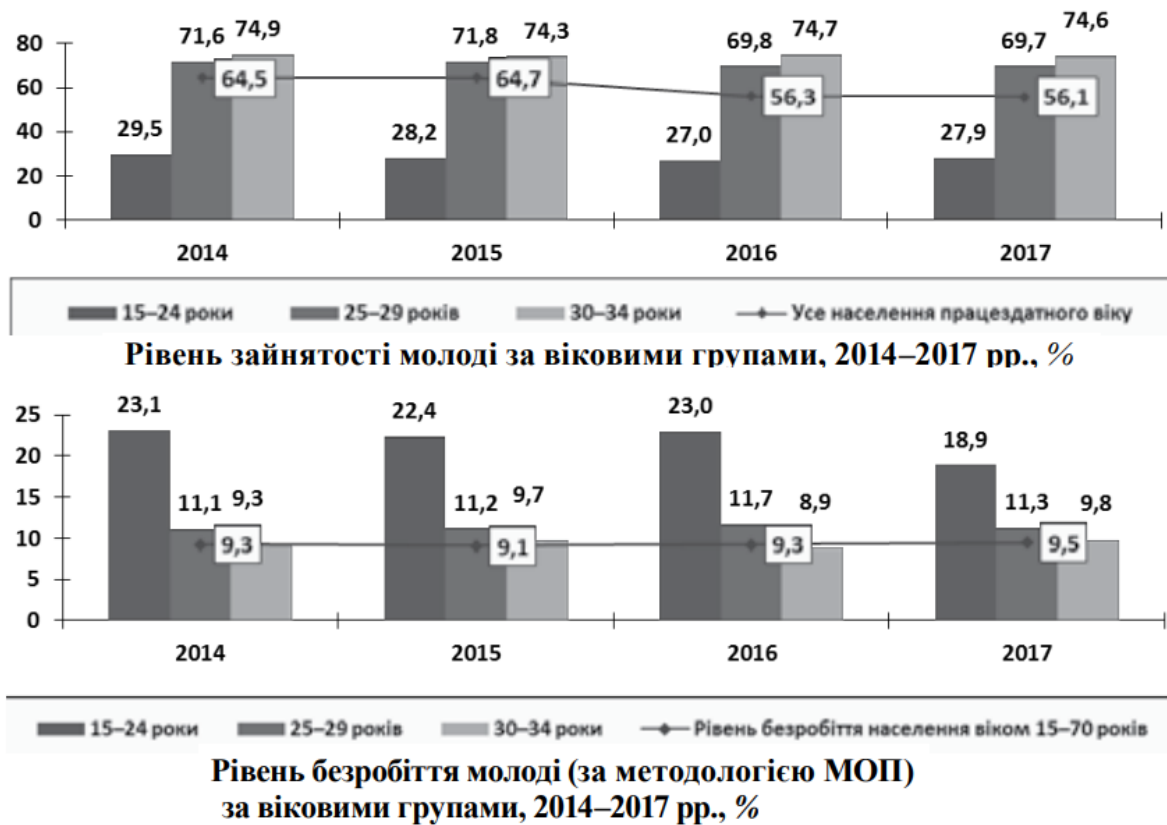


Рис. 3.1 – Рівень зайнятості та безробіття молоді у 2014-2017 рр. в Україні*

*Джерело: складено автором за [60]

Надзвичайно складною проблемою як вітчизняного ринку праці, так і усієї економіки, є масштабне поширення неформальної зайнятості. Молодь досить часто потрапляє до цієї категорії зайнятого населення. За даними Державної служби статистики України кожна п'ята працююча молода людина працює неформально, а загалом із 3,7 млн неформально зайнятих – 37,9% складають особи віком 15–34 років⁵⁰⁵¹. Найбільші масштаби поширення неформальної зайнятості спостерігаються у вікових групах 25–29 та 31–34 років (рис. 3.2).

Так, у 2018 році 48,8% молоді не працювали за фахом або спеціальністю, отриманою в закладах професійно-технічної або вищої освіти (2017 р. – 48,1%). Отриманий рівень освіти, на думку значної кількості опитаних, не дає можливості для їх професійного розвитку. Держава витрачає значні ресурси

на підготовку фахівців, які з високою ймовірністю не матимуть можливості працевлаштуватися на робочі місця, що відповідають напряму їх підготовки та рівню кваліфікації.

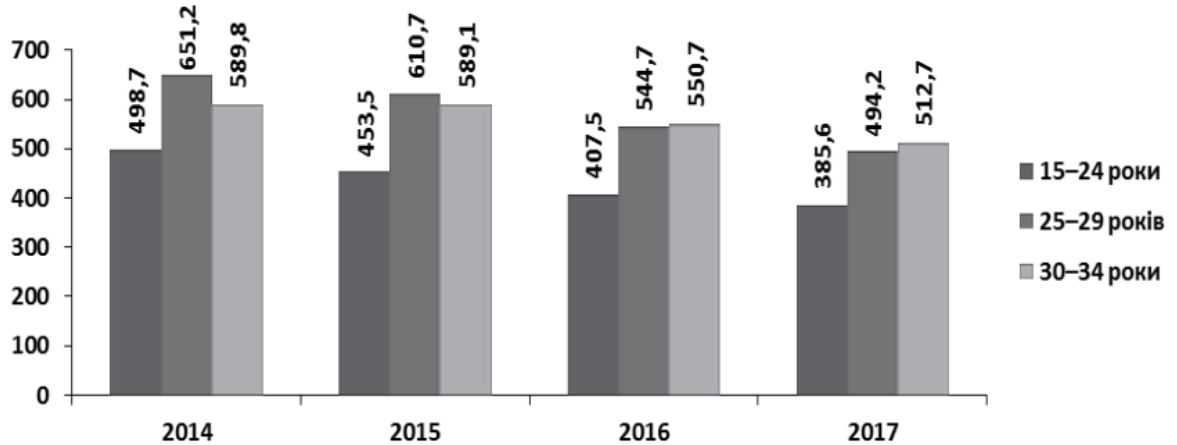


Рис. 3.2 – Динаміка неформально зайнятої молоді у 2014–2017 роках, тис. осіб*

*Джерело: складено автором за [60]

Як наслідок – роботодавці не мають можливості повною мірою задовольнити свої потреби у кваліфікованих працівниках необхідних професій, що призводить до зниження ефективності діяльності їх підприємств. А для самої молоді це загрожує тривалими пошуками роботи, частими змінами робочого місця, втратою можливих доходів, наслідком чого може стати її перехід у сферу незадекларованої праці та зневіра. Причинами цього, перш за все, є інертність поведінки значної кількості сучасної молоді у питаннях вибору майбутньої професії, пошуках роботи та працевлаштуванні. У цих питаннях молоді люди досить часто покладаються на думку близького оточення, особливо батьків, та на престижність і перспективність професій, що підтверджують результати досліджень

На основі даних Державної служби статистики, які подано в таблиці 3.1, можемо стверджувати, що частка безробітного населення у віці 15-24 роки та 25-29 років є найвищою серед інших вікових груп, особливо в сільській

місцевості. Також варто звернути увагу, що на відміну від ЄС, в Україні молодіжне безробіття серед жінок є нижчим, чим серед молодих чоловіків.

Таблиця 3.1 – Безробіття населення у 2019 році, у % до робочої сили певного віку*

Показник	Усе населення віком 15 років і старше	Жінки	Чоловіки	Міська місцевість	Сільська місцевість
Безробіття населення, у % до робочої сили відповідного віку	8,2	7,9	8,5	8,0	8,6
за віковими групами					
15-24 роки	15,4	15,3	15,5	15,1	15,9
25-29 років	8,4	7,8	8,8	8,0	9,1
30-34 роки	7,3	6,3	8,1	6,8	8,6
35-39 років	7,5	8,0	7,0	7,3	8,2
40-49 років	8,4	8,6	8,2	8,7	7,6
50-59 років	8,0	7,2	8,8	7,7	8,5
60-70 років	0,1	0,1	0,2	0,2	-
71 рік і старше	-	-	-	-	-

*Джерело: [60]

У 2020 році частка безробітних у віці 15-24 р. становила 18,3 % до робочої сили відповідного віку, у віці 25-29 років – 8,7 %, у віці 30-34 роки – 7,9 %. Основною причиною неактивності української молоді є виконання сімейних обов'язків та стан здоров'я, що відображено в Додатку А.

Система цінностей молоді не гомеостатична, цінності молоді є трансформативними та відмінними від цінностей, що панують у суспільстві в цілому. Молодь завжди змінює контури традиційних суспільних цінностей та виступає головною рушійною силою суспільства та держави. І саме тому важливо розуміти, в чому полягають соціально значущі уявлення молоді про те, що таке благополуччя, справедливість, патріотизм, любов, дружба тощо, та якою є динаміка цих уявлень. За результатами трьох досліджень цінностей сучасної молоді України, проведених у 2015, 2016 та 2017 роках, у ціннісних пріоритетах молодих українців спостерігається комбінування

постматеріалістичних цінностей, орієнтованих на самореалізацію і соціальний престиж, та матеріальних цінностей з орієнтацією на прагматичність [61].

Дві третини молоді (64%) у віці 18-29 років працює, однак лише 42% мають контракт на повний робочий день (рис. 3.3). 10% наразі не мають роботи, але шукають її, 19% не мають і не шукають роботу. В старшій віковій групі (25- 29 років) частка непрацевлаштованих менша, серед них: 6% – у пошуку роботи і 12% не працюють і активно не шукають роботу. Респонденти віком 22-29 років (тобто ті, хто вже повинен був би завершити вищу освіту) повідомили, що отримали свою першу тимчасову роботу в середньому у віці 18 років, а постійну — у 20. За словами учасників фокус-груп, люди, які не шукають роботу і вже не навчаються, живуть за рахунок батьків або партнера: всі вони «просто не хочуть працювати та брати на себе відповідальність» [62].

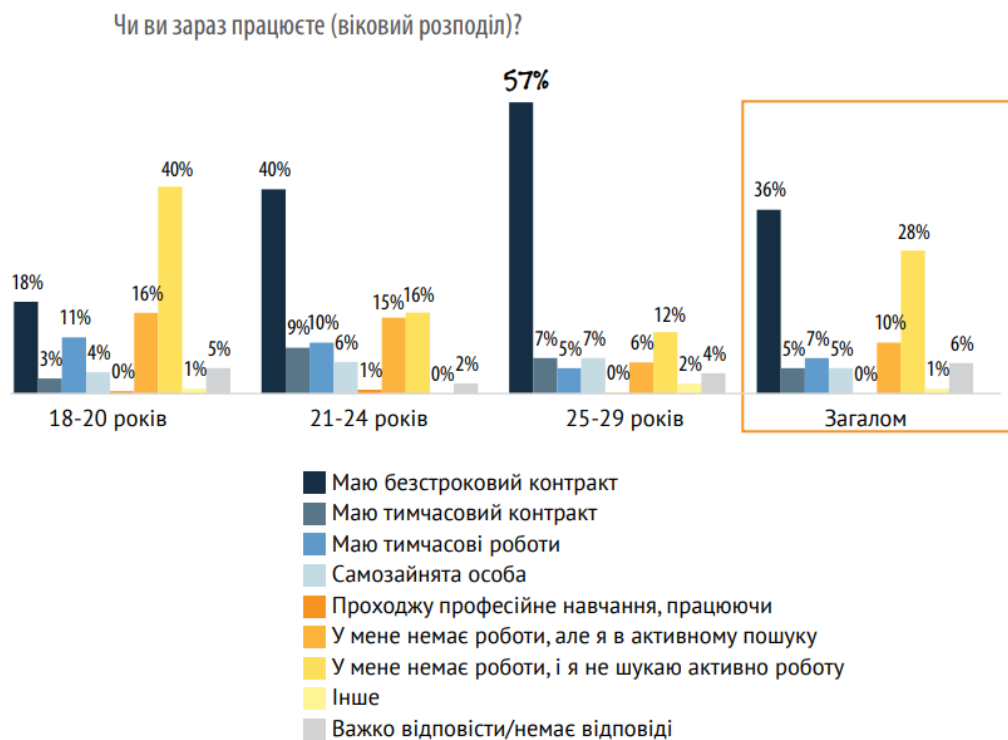


Рис. 3.3 – На думку молоді забезпечення зайнятості є 4 пріоритетом за затребуваним напрямом молодіжної політики в Україні згідно соціологічного дослідження «Молодь України – 2017»*

*Джерело: складено автором за [61]

Проте молодь потребує сьогодні різноманітних заходів державної молодіжної політики (таблиця 3.2):

Таблиця 3.2 – Розподіл відповідей на запитання «Назвіть найбільш затребувані сьогодні, на Вашу думку, напрями державної молодіжної політики на рівні країни та на рівні Вашого населеного пункту?» (серед усіх респондентів/-ок, N=2000), %

	На рівні країни	На рівні населеного пункту
Підтримка талановитої молоді	65,2	43,6
Популяризація здорового способу життя	45,6	44,4
Сприяння забезпеченню житлом	44,8	40,9
Сприяння зайнятості та самозайнятості	42,2	39,7
Формування національно-патріотичної свідомості	35,7	28,7
Підтримка молоді, яка перебуває у складних життєвих обставинах	31,1	33,5
Розвиток молодіжної інфраструктури, зокрема молодіжних центрів	30,6	27,2
Підтримка молодих ВПО (внутрішньо переміщені особи), котрі переїхали на нове місце проживання	20,5	19,0
Розвиток мережі кемпінгів для літнього таборування	19,6	18,4
Розвиток молодіжного волонтерства	16,4	16,3
Організація спортивних заходів	14,4	22,1
Підтримка неформальних молодіжних рухів	12,1	14,9
Стимулювання політичної активності	10,6	11,0
Інше	0,6	0,4
Важко відповісти	0,3	1,1

*Джерело: складено автором за [61]

Насамперед опитана молодь хотіла б відвідувати спортивні (35,7 %) та профорієнтаційні заходи (31,7 %), потім різноманітні заходи з розвитку лідерських якостей та здійснення власного проекту (26,5 %), творчі заходи (25,9 %) та заходи з організації та ведення власної справи (23,5 %), і лише потім – з питань організації дозвілля (14,4 %) та громадської і волонтерської діяльності (10,4 %) (табл. 3.3).

Отримати послуги з профорієнтації та сприянні у працевлаштуванні більшою мірою готова молодь віком 24–29 років, залучитися до соціальних та волонтерських проектів – молодь віком 24–34 років; консультативна допомога фахівців/-чинь актуальна для молоді у віці 19–24 років; до культурномистецьких та спортивних заходів готова долучатися молодь переважно у віці 14–24 років та 14–29 років відповідно.

Таблиця 3.3 – Розподіл відповідей на запитання «Які заходи для молоді Ви хотіли б відвідувати?» (серед усіх респондентів/-ок, N=2000), %*

Спортивні заходи	35,7
З вибору професії та пошуку роботи	31,7
З розвитку лідерських якостей та реалізації власного проекту	26,5
Творчі заходи	25,9
З організації та ведення власної справи	23,5
З питань організації дозвілля (як організувати поїздки та таборування)	14,4
З громадської/волонтерської діяльності	10,4
З політичної діяльності	9,8
Інше	0,9
Не хотів би відвідувати, мені це не цікаво	0,5
Важко відповісти	14,5

*Джерело: складено автором за [61]

Молоді жінки більш позитивно оцінюють перспективу надання молодіжними центрами послуг з реалізації соціальних та волонтерських проектів, порівняно з молодими чоловіками (27,5% та 22% відповідно); а молоді чоловіки, порівняно з жінками, – організацію спортивних заходів (38,9% та 27,5% відповідно) (табл. 3.4).

Таблиця 3.4 – Розподіл відповідей на запитання «Які послуги для молоді, на Вашу думку, має надавати молодіжний центр?» (серед усіх респондентів/-ок, залежно від статі, N=2000), %*

	Серед усіх	Чоловіки	Жінки
Профорієнтаційні заходи та сприяння у працевлаштуванні	56,3	55,9	56,7
Консультавання (психолога, юриста тощо)	46,1	44,4	47,7
Робота з вразливими категоріями молоді (діти-сироти, наркозалежні, малозабезпечені, колишні ув'язнені тощо)	37,9	37,4	38,3
Інформування (наприклад, щодо програм обмінів для молоді)	35,9	35,6	36,1
Спортивні заходи	33,3	38,9	27,5
Культурно-мистецькі заходи	29,7	29,2	30,1
Просвітницька діяльність	28,1	28,3	27,9
Розважальні заходи	25,0	24,2	25,7
Реалізація соціальних/волонтерських проектів	24,7	22,0	27,5
Надання приміщення центру для навчання, проведення заходів тощо	16,4	17,0	15,8
Важко відповісти	6,4	6,5	6,3

*Джерело: складено автором за [61]

За результатами дослідження, незначна частка молоді залучена до профорієнтаційних заходів; тільки 23,6 % молодих людей протягом життя відвідувати факультативні курси, лекції, семінари з вибору майбутньої професії (табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Розподіл відповідей на запитання «Які профорієнтаційні заходи Ви проходили або відвідували протягом свого життя?» (серед усіх респондентів/-ок, N=2000), %*

Жодного не проходив	46,4
Факультативні курси, лекції, семінари з вибору майбутньої професії	23,6
Екскурсії на виробництво, майстер-класи на базі майстерень	12,8
Самостійна профорієнтаційна освіта за допомогою Інтернету	11,9
Відвідування «Ярмарки вакансій»	9,5
На заходах, організованих державними центрами зайнятості	6,4
Профорієнтаційні тести, програмно-апаратний комплекс «Прометеус»	5,0
Індивідуальні або групові консультації з профорієнтації	4,0
Участь у державних тематичних заходах та програмах з профорієнтації	2,7
Інше	0,4
Важко відповісти	8,8

*Джерело: складено автором за [61]

Майже третина опитаної молоді (31,9 %) на питання анкети «Чи хотіли б Ви особисто стати підприємцем, відкрити власний бізнес?» має таке бажання, а 10,4 % респондентів наголосили на тому, що бажають відкрити свій бізнес найближчим часом (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – Розподіл відповідей на запитання «Чи хотіли б Ви особисто стати підприємцем, відкрити власний бізнес?» (серед усіх респондентів/-ок, N=2000), %

Я вже підприємець/-иця	3,3
Так, хочу відкрити свій бізнес найближчим часом	10,4
Так, хочу, але поки не вирішив/-ла коли	31,9
Ні, я вже був/була підприємцем/-єю, але закрити свій бізнес	1,5
Взагалі не хочу ставати підприємцем/-єю	25,6
Важко відповісти	26,2

*Джерело: складено автором за [61]

При цьому українська молодь в цілому задоволена освітою, а от якість освіти и вимоги є набагато нижчими (рис. 3.4).

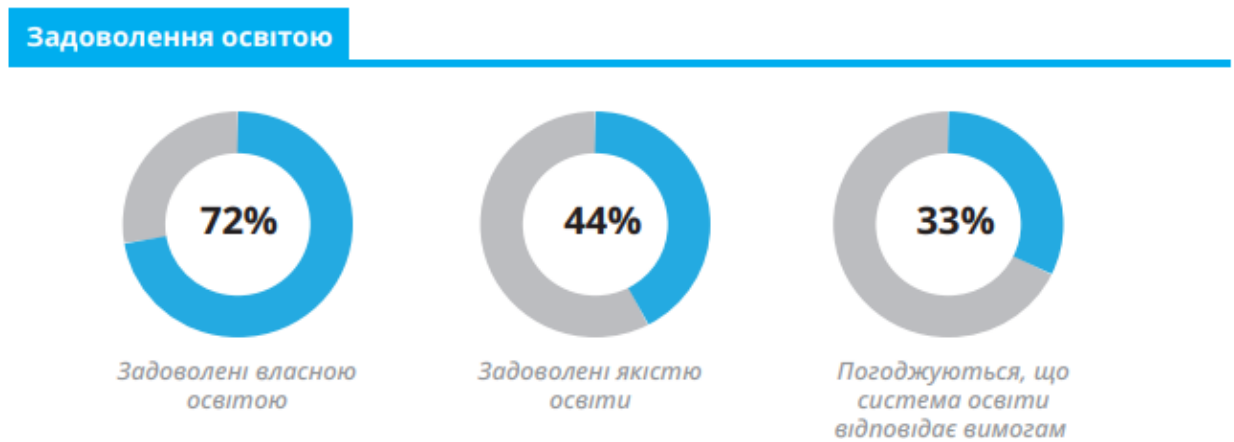


Рис. 3.4 – Задоволена освітою молодь віком 14-29 років*

Джерело: складено автором за [64]

Згідно з Індексом глобальної конкурентоспроможності 2016/17, Україна посідає 11 місце серед 144 країн за показником охоплення населення вищою освітою. Однак у 2017 році тільки 44% молодих людей віком 14-29 років були задоволені якістю освіти і лише третина погодилася з тим, що система освіти відповідає потребам ринку праці.

Важливим змістовним орієнтиром впровадження державної молодіжної політики України є законодавче забезпечення участі молоді в розвитку держави на національному, регіональному та місцевому рівнях із урахуванням власного та міжнародного, зокрема європейського досвіду. Приведення національного законодавства у відповідність до європейських стандартів є одним із завдань реалізації державної молодіжної політики.

Забезпечення участі молоді в суспільному житті регулюється правовими актами Європейського Союзу: переглянутою Європейською хартією участі молоді в громадському житті на місцевому і регіональному рівні (2003); Молодіжною стратегією Європейського Союзу на 2010–2018 рр. «Молодь –

інвестування та надання можливостей»; Програмою Європейського Союзу «Молодь в дії» на 2014–2020 рр. [60].

Пріоритети розвитку участі молоді визначені Стратегією ЄС для молоді до 2018 р. «Молодь – інвестування і розширення можливостей» (2009 р.) [65]:

- а) забезпечення повноправної участі молоді в житті суспільства за допомогою її залучення в громадське життя на місцевому і регіональному рівнях;
- б) залучення молоді до процесу участі в різних формах представницької демократії;
- в) підтримка молодіжних організацій та інших форм навчання участі;
- г) стимулювання участі неорганізованої молоді;
- д) забезпечення якості інформаційних послуг.

Стратегія пропонує ініціативи у 8 сферах законодавчого забезпечення участі молоді: освіта і навчання; працевлаштування і підприємництво; здоров'я і добробут; участь; волонтерська діяльність; соціальна включеність; молодь і світ; творчість і культура, а також відповідні заходи політичного втручання. Ця робота здійснюється шляхом реалізації молодіжних програм, розвитку політичної співпраці, посилення впливу молоді та молодіжних організацій. Головними інструментами реалізації Стратегії є: співпраця країн ЄС; «структурований діалог»; доповіді про становище молоді в ЄС; молодіжна робота; обґрунтована молодіжна політика; взаємне навчання молодих людей.

Участь молоді в процесах управління державними справами та розвитком громади неможлива без належного розвитку молодіжної інфраструктури. Молодіжні центри як осередки неформальної освіти та формування активної громадянської позиції серед молоді є тими закладами, які інформують, консультують та залучають молодь до участі в суспільному житті громади. На сьогодні розвиток мережі молодіжних центрів є пріоритетом молодіжної політики в Україні. Напрями їхньої роботи формуються відповідно до потреб та інтересів молодих людей конкретного населеного пункту.

На сьогодні в Україні вже діє кількасот обласних і місцевих молодіжних центрів і просторів, утворених на базі закладів освіти, культури, фізичної культури і спорту, різної форми власності та підпорядкування. Вони діють у багатьох обласних центрах України та утворюються в маленьких містах і селах. У 2017 році Міністерством молоді та спорту України продовжено роботу з розвитку та інституціалізації молодіжних центрів в Україні. Затверджено Типове положення про молодіжні центри, внесено зміни до Бюджетного кодексу України³⁴ щодо підтримки діяльності молодіжних центрів, затверджено Національний знак якості³⁵ для молодіжних центрів [60].

Конкурс кращих практик молодіжної роботи в Україні, що започаткований у 2017 році у співпраці з Програмою розвитку ООН в Україні, показав ефективні проекти участі молоді в активізації громад. Серед 64 практик, що увійшли у каталог кращих практик молодіжної роботи в Україні за 2017 рік на тематику: «Участь молоді в процесах демократизації» (забезпечення відкритості, прозорості, підзвітності органів влади, просування порядку денного демократичних реформ на рівні громади).

З метою інформування молоді про молодіжні та спортивні компоненти програми на сайтах Міністерства молоді та спорту та Національного офісу «Еразмус+» в Україні розміщено інформацію про Програму «Еразмус+» українською мовою. Програми ЄС «Еразмус+» та «EU4 Youth» стали важливим інструментом розвитку міжлюдських контактів між представниками молоді з країн-членів ЄС та України, підтримки розвитку молодіжної роботи, молодіжного підприємництва, працевлаштування молоді та волонтерства. Співробітництво у сфері молодіжної політики у рамках Ради Європи. З метою розвитку співпраці у сфері молодіжної політики з Радою Європи українською стороною запропоновано розробляти та укладати окремі програми співробітництва у сфері молодіжної політики, реалізація яких має на меті сприяти розвитку молодіжної політики в Україні, особливо у сфері мобільності молоді, її участі в житті суспільства, молодіжної інфраструктури,

утвердженню здорового способу життя серед молоді, визнанні культурного різноманіття, боротьби зі всіма формами дискримінації.

Ключове місце посідає Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016–2020 роки, основні завдання якої сприяють залученню молоді до низки реформ, визначених у Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», зокрема, у сфері освіти, працевлаштування, оборони, охорони здоров'я, розвитку підприємництва, популяризації України у світі. Так, у календарних планах щодо реалізації заходів державної політики у молодіжній сфері Міністерства молоді та спорту України на 2017–2018 рр. визначено низку заходів, які спрямовані на реформування різних сфер суспільного життя [60]:

а) підприємництва та зайнятості (Всеукраїнська акція, спрямована на розвиток молодіжного підприємництва, «Start-up business»; Всеукраїнський семінар «Сільський туризм: нові можливості молодіжного підприємництва на селі»; Всеукраїнський форум, спрямований на підвищення рівня зайнятості молоді);

б) науки (Всеукраїнська акція, спрямована на забезпечення інтелектуального розвитку молоді, «Scientific Fun – наукові пікніки в Україні»);

в) інформаційних технологій (Всеукраїнський тренінг «DIGITAL у молодіжній роботі»);

г) житлової політики (Всеукраїнські семінари, спрямовані на створення умов для забезпечення молоді житлом (3 заходи); соціального проектування (Всеукраїнська молодіжна акція «Social Project Awards»);

д) формування у молоді цінності сім'ї (Всеукраїнський молодіжний форум сім'ї);

е) інформаційної політики (Міжнародна акція «Українська політика та ЗМІ очима молоді», Всеукраїнський медійний молодіжний форум);

ж) збереження здоров'я (Всеукраїнський фестиваль, спрямований на популяризацію та утвердження здорового і безпечного способу життя серед молоді, «Здоровим бути модно!», Всеукраїнська акція, спрямовані на

підвищення рівня здоров'я молоді, Всеукраїнський фестиваль «Молодь обирає здоров'я»);

з) екології (Всеукраїнська молодіжна акція, спрямована на формування бережливого ставлення до навколишнього природного середовища);

и) зовнішньої політики (Міжнародні акції, спрямовані на виконання міждержавних та міжвідомчих договорів (2 заходи); здійснення обмінів молоддю з Литвою та Польщею). Реалізація заходів Державної програми «Молодь України» здійснюється Міністерством молоді та спорту України спільно з громадськими організаціями, які залучають волонтерів до своєї діяльності: Волонтери ООН, Корпус миру США в Україні, Всеукраїнська асоціація молодіжного співробітництва «Альтернатива – В», Всеукраїнська громадська організація «ЛЕЦ ДУ ІТ, ЮКРЕЙН» (Let's do it, Ukraine), Благодійна організація «Львівська освітня фундація», громадська організація «Global Office» тощо.

З метою набуття молодими людьми відповідних знань, навичок та інших компетентностей молоддю шляхом неформальної освіти започатковані два проекти, які реалізуються Центром розвитку «КСВ» у партнерстві з Мінмолодьспортом та Фондом народонаселення в Україні:

«Skills lab: власна справа» – це спеціальна програма, розроблена фахівцями для розвитку та вдосконалення навичок, які є необхідними для створення власної справи, приреченої на успіх. Програма розрахована на два місяці, протягом яких учасники та учасниці дізнаватимуться: що потрібно для запуску власного бізнесу; правові та фінансові питання при створенні власного бізнесу; як написати бізнес-план: від ідеї до реалізації, та для чого маркетингова стратегія і як її скласти.

«Skills lab: успішна кар'єра» – це спеціальна програма, розроблена фахівцями для розвитку та вдосконалення навичок, які є затребуваними на сучасному ринку праці. Програма розрахована на два місяці, протягом яких учасники та учасниці дізнаватимуться: де шукати роботу своєї мрії; як зробити

взірцеве резюме; що потрібно для успішної співбесіди; як раціонально планувати робочий час, щоб досягати успіху; що таке критичне та дизайн-мислення, і чому це важливо. Станом на сьогодні проекти проходять пілотну стадію.

3.3 Формування інституційного механізму підвищення зайнятості NEET-молоді в Україні на основі досвіду ЄС

Формування інституційного механізму підвищення зайнятості NEET-молоді в Україні на основі досвіду ЄС передбачає, що необхідно об'єднати різних суб'єктів: органи державної влади, молодіжні центри, молодіжні бізнес-організації, підприємців, освітні центри, бізнес, неурядові, некомерційні та громадські організації. Саме участь різних зацікавлених сторін дозволить отримати синергетичний ефект.

Інституційний механізм підвищення зайнятості NEET-молоді в Україні може мати такі напрями реалізації:

- а) залучення NEET-молоді до формальної та неформальної освіти;
- б) впровадження освітніх проектів та тренінгів для конкретних груп NEET молоді;
- в) інституційна підтримка реінтеграції NEET молоді на ринок праці шляхом надання послуг one-stop-shops;
- г) розвиток молодіжного підприємництва як інструменту розширення можливостей працевлаштування та підтримки взаємодії з молоддю.

Одним із інструментів залучення молоді до підприємництва є проведення тренінгів та інформаційно-роз'яснювальної роботи, яка сприятиме підвищення мотивації молоді до самозайнятості. На сьогодні в умовах пандемії та широкого розвитку цифрових технологій центрам зайнятості необхідно змінити власні підходи. Варто звернути на те, що змінилися

цінності молоді, яка має інші пріоритети приблизно порівняно з молоддю минулих поколінь.

На наш погляд, значну роль у підвищенні мотивації NEET молоді до навчання є профорієнтаційна та маркетингова діяльність закладів вищої освіти (ЗВО), особливо здійснена в соціальних мережах. На сьогодні значна кількість молоді користується соціальними мережами та Інтернет. Цифровізація дає можливість ЗВО долучати молодь, яка проживає в сільській місцевості, до профорієнтаційних заходів і показати переваги навчання в провідних ЗВО України. Саме на ЗВО необхідно звернути увагу з точки зору мотиватора, який залучатиме NEET молодь до освітнього процесу в даному аспекті.

На основі європейського досвіду вважаємо, що важливим підходом щодо залучення молодих людей до освіти та тренінгів є молодіжне підприємництво. Молодь, яка бажає розпочати власний бізнес, потребує консультацій, наставництва та коучингу [50-51].

Саме освіта є важливим чинником підвищення рівня зайнятості. Як визначила компанія PwC існує три особливості ринку праці, спільні для країн, що займають провідні місця у індексі молодих працівників, які зображена на рис. 3.5.

У системах освіти трьох країн з кращими у нашому індексі результатами основна увага приділяється професійній підготовці паралельно з навчанням У Швейцарії, Німеччині та Австрії використовується дуальна система освіти: учням пропонується можливість пройти практику одночасно з отриманням освіти у навчальному закладі.

Зокрема у Швейцарії, Понад 70 % молоді бере участь у Швейцарській системі професійної освіти і підготовки (VET), що пропонує можливості для проходження виробничої практики, отримання диплома про освіту та професійну підготовку молодих спеціалістів за різноманітними професіями, кількість яких перевищує 200. Приблизно третина швейцарських компаній бере участь у реалізації програм виробничої практики.

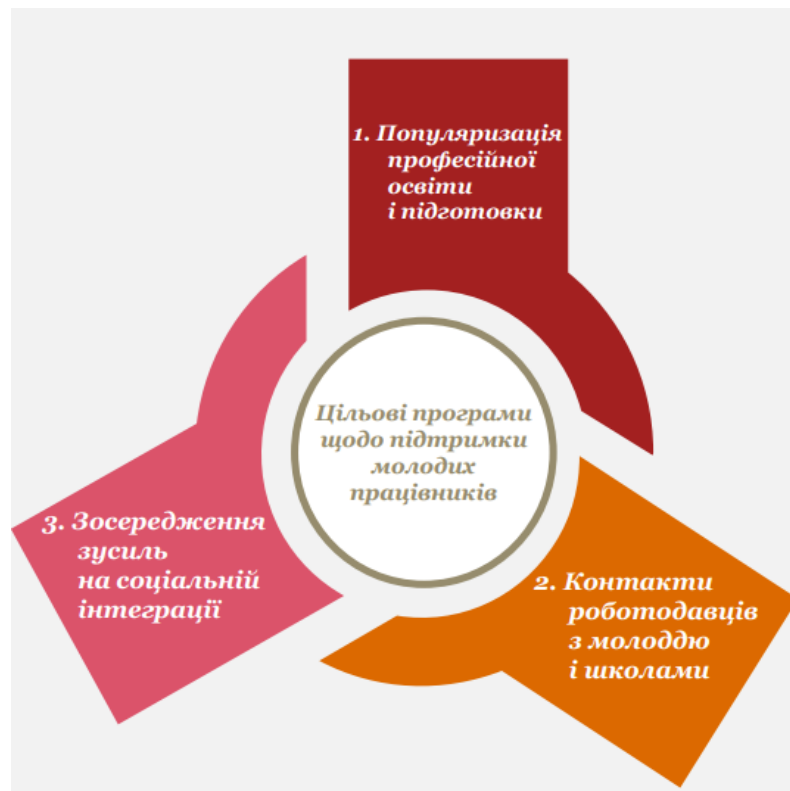


Рис. 3.5 – Цільові програми щодо підтримки молодих працівників в провідних європейських країнах*

*Джерело: складено автором за [42]

У Німеччині, Система дуальної освіти Німеччини передбачає залучення більше ніж половини школярів до професійної підготовки за однією з понад 300 спеціальностей. Закон про професійну освіту дозволив забезпечити підписання понад 500 тис. договорів про професійну підготовку на базі конкретних компаній щороку. Серед останніх урядових ініціатив варто згадати надання студентам, що залишили навчання у вузах (а їх частка сягає 28 %), можливостей для професійної освіти

У Австрії, Австрія пропонує Схему гарантій для молоді, згідно з якою кожна молода людина, зацікавлена в отриманні професійної підготовки, отримує таке право. Мета австрійської програми «Промисловість стає більш жіночною» (Industry turns female) — ознайомлення дівчат віком від 12 років з технічними спеціальностями. Досягти цієї мети можна, підвищуючи поінформованість відповідної категорії молоді щодо програми та проводячи ярмарки вакансій (рис. 3.6).



Рис. 3.6 – Заходи щодо зниження рівня NEET молоді в Україні на основі європейського досвіду*

*Джерело: складено автором за [42]

Країни з високим рейтингом у індексі молодих працівників зазвичай більше інвестують в освіту молоді (рис. 3.7) Такі країни, як Швейцарія, Австрія і Норвегія, що мають високий рейтинг у нашому індексі, зазвичай витрачають більше коштів на освіту у ранньому віці і виграють від цього у довгостроковій перспективі, коли молоді люди виходять на ринок праці. Водночас уряди повинні ретельніше контролювати витрату ресурсів і регулярно контролювати розміри класів, якість викладання, методи оцінювання, високий професійний рівень шкільних керівників та готовність до взаємодії з роботодавцями.

Іншим інструментом є використання освітніх та дослідницьких проектів Erasmus +, які мають на меті створення громадських мереж для інтеграції молодих людей, які є NEET (Community Networking for Young People who are NEET). Європейські країни мають значний досвід в цьому напрямку, зокрема проект «ComNetNEET – CNN» - це європейський проект, головним акцентом

якого є NEET молодь. Даний проект було впроваджено в Португалії, Італії та Іспанії як в країнах, які мали найбільший рівень безробіття серед молоді. Проект мав на меті розробити інноваційну модель для виявлення та підтримки молодих людей, які займаються NEET, спираючись на існуючі найкращі практики в країнах-партнерах [67-69].

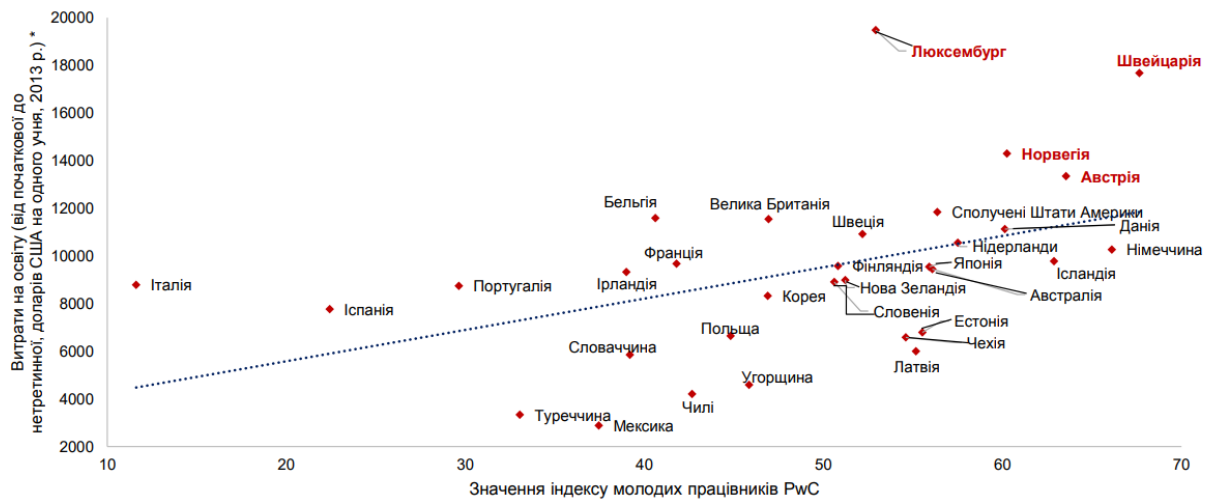


Рис. 3.7 – Залежність індексу молодих працівників від інвестицій в освіту молоді*

*Джерело: складено автором за [42]

Модель включала різні етапи: від виявлення NEET до оснащення їх необхідними навичками та забезпечення шляхів подальшої освіти та навчання або повернення до системи освіти (якщо це можливо). Далі модель була спрямована на розвиток міцніших контактів з ринком праці. Враховуючи масштаби та вплив феномену NEET, проект був створений для того, щоб зрозуміти причини проблеми, вивчити поточну та недавню політику та розробити рішення для сприяння зайнятості молоді та запобігання відриву NEET від суспільства.

Дослідження показали, що наявність NEET пов'язана з численними негативними наслідками як на індивідуальному рівні, так і на рівні суспільства. На індивідуальному рівні молоді люди, які не є членами NEET, частіше зазнають соціальних виключень та зазнають дискримінації та

бідності. На соціальному рівні це призводить до додаткових витрат на соціальні виплати та невикористану робочу силу [67].

Існує думка, що жодна стратегія не може зменшити кількість молодих людей, які є членами NEET, оскільки вона стосується різномірної групи молодих людей.

На цьому тлі проект Erasmus + мав на меті вивчити попередні ініціативи в Європі, щоб знайти нові способи допомогти молодим людям, які зараз перебувають у NEET, підтримавши їх у подоланні основних перешкод з точки зору соціальної інтеграції. Інститут Тавісток разом із сімома європейськими партнерами з Португалії, Італії, Іспанії та Німеччини зробив це, провівши огляд існуючих передових практик використання стратегій навчання, заснованих на роботі, у своїх країнах. Цей огляд показав, що такі стратегії, швидше за все, будуть успішними, якщо вони зможуть подолати проблеми нестачі соціального капіталу та мереж серед молоді та заохотять тих, хто надає підтримку, координувати свою діяльність з іншими зацікавленими сторонами в галузі освіти, навчання та зайнятості. На основі цього огляду партнери розробили модель соціальної інтеграції для роботи з NEET, яка в даний час експериментується в Іспанії, Італії та Португалії [68].

Розроблена модель інтеграції NEET (так звана модель CNN) на основі європейських прикладів передової практики була протестована в Італії, Іспанії та Португалії. Після підготовчого етапу, який включав відбір молодих людей, які є NEET, а також початкове формування місцевої громади та мережі зацікавлених сторін, основна частина пілотного проекту включала підтримку NEET та розбудову мережі. По всій Іспанії, Італії та Португалії понад 60 молодих людей, які були NEET, взяли участь у проекті та взяли участь в індивідуальних тренінгових сесіях, групових сесіях та досвіді роботи, таких як відвідування компаній. Одночасно були розроблені та підтримувались мережі громад, щоб створити спільні амбіції та розуміння шляхів інтеграції NEET, а також дати їм кращу можливість отримати доступ до світу праці.

Проект «Громадські мережі для інтеграції молодих людей, які NEET» отримав такі позитивні результати: підвищили обізнаність молоді про шляхи роботи; дав їм чіткіше бачення та шлях до свого майбутнього; NEET підвищили свої навички працевлаштування, мотивацію та впевненість у собі.

Загалом, проект прагнув запропонувати альтернативне рішення стратегіям та політикам, які раніше реалізовувались шляхом використання та зміцнення мереж громад. Отже, проект надалі мав на меті підвищити обізнаність зацікавлених сторін про необхідність кращої координації місцевих підходів та зацікавлених сторін, а також розширити їхню співпрацю з іншими організаціями.

Теоретична оцінка впливу проводилася поряд із пілотним дослідженням, щоб оцінити вплив моделі, спираючись на дані опитування та інтерв'ю. Порівнюючи відповіді на анкети для самостійного заповнення на початку та в кінці програми, молоді люди продемонстрували статистично значуще поліпшення своїх навичок працевлаштування, обізнаності про можливості працевлаштування чи навчання, а також соціального капіталу (див. рис. 3.8). Крім того, наприкінці програми 40 із 53 учасників, які закінчили програму в трьох країнах, працювали, навчалися чи навчалися. На рівні громади зацікавлені сторони повідомили про збільшення обізнаності щодо необхідності кращої координації місцевих підходів до інтеграції NEET. Більше половини зацікавлених сторін розширили свою мережу, а також розширили співпрацю з іншими.

Переглянувши всі висновки, оцінка засвідчила успішне застосування моделі у трьох різних контекстах із перспективними результатами. Не всі види діяльності моделі були реалізовані через кілька обмежень, і існували відмінності у впровадженні моделі для кожної країни. Загалом, модель CNN дала вагомі аргументи для використання такого підходу до спільноти, щоб забезпечити вдосконалений шлях до реінтеграції молодих людей, які не є членами NEET.

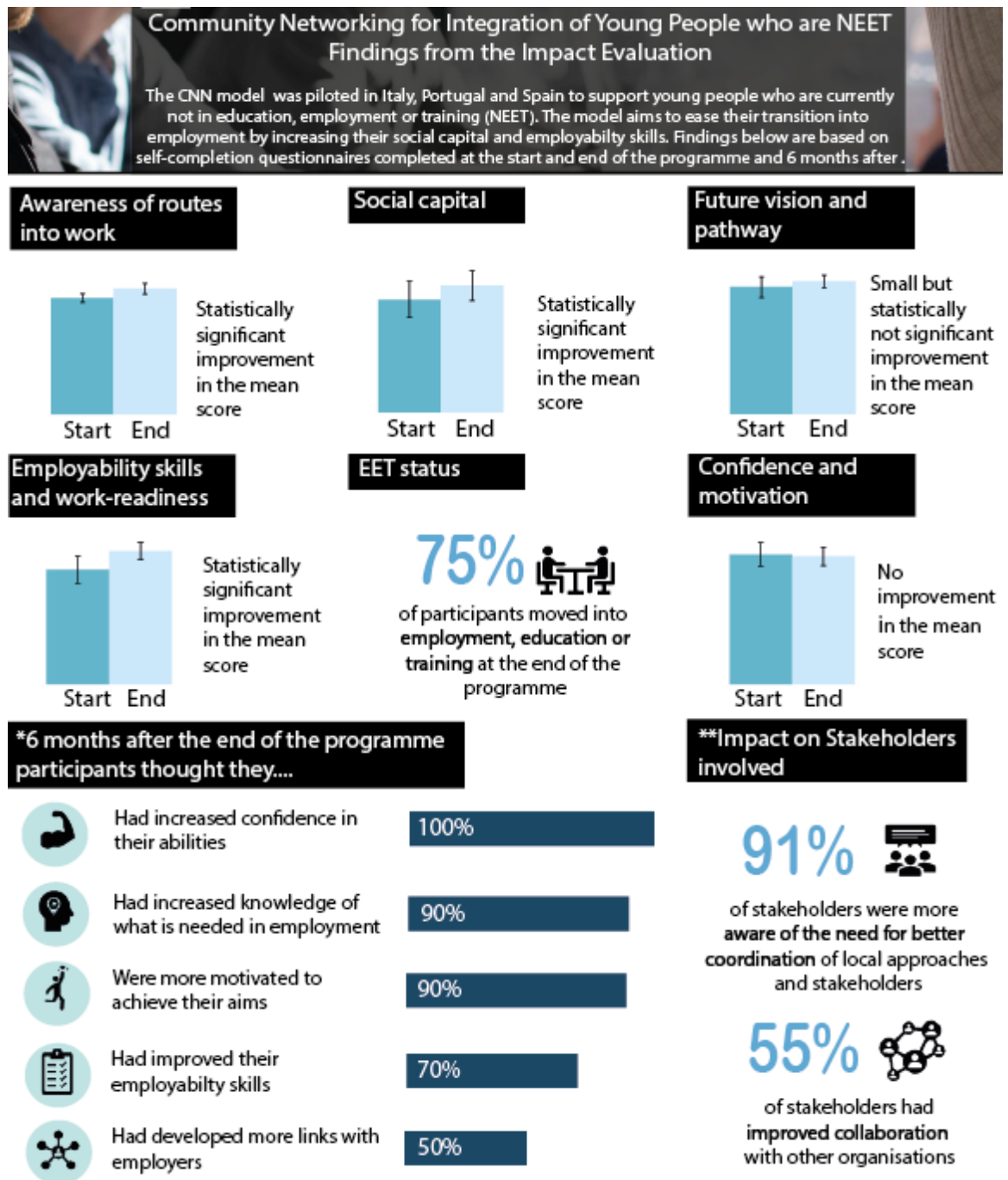


Рис. 3.8 – Результати проекту «Громадські мережі для інтеграції молодих людей, які NEET», апробованого в Іспанії, Італії та Португалії*

*Джерело: складено автором за [68]

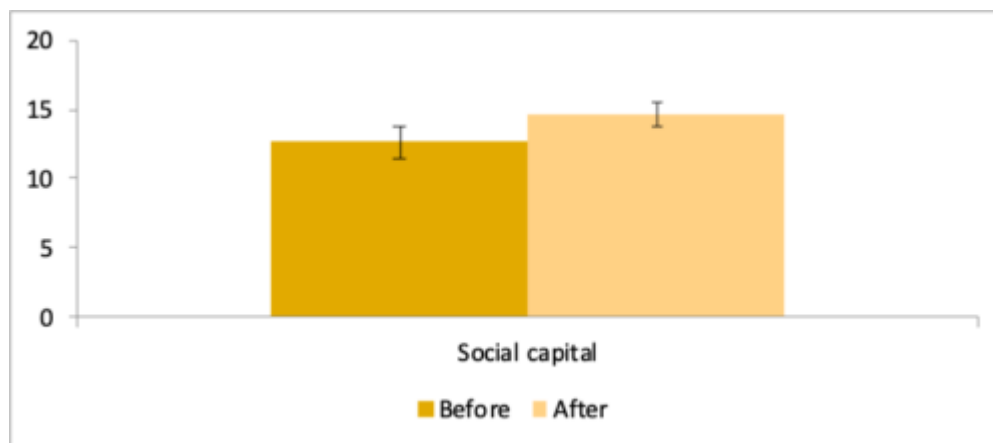
Поточний європейський проект ComNetNEET – CNN намагався застосувати підхід, зосередившись на розвитку соціального капіталу молодих людей. У цьому сенсі соціальний капітал розуміється як соціальні мережі та

мережі однолітків, які можна використовувати для пошуку можливостей працевлаштування [69].

Отже, модель CNN зосереджена не лише на допомозі молодим людям вдосконалити свої навички працевлаштування за допомогою поєднання індивідуальних та групових коучингових занять з урахуванням їх інтересів та потреб, але також спрямована на залучення місцевих ключових зацікавлених сторін та лідерів громад для надання більш підтримуюча мережа.

Ключовим фактором моделі є також надання учасникам досвіду із досвіду роботи, щоб краще зрозуміти шляхи працевлаштування та зв'язки з потенційними роботодавцями.

Результати оцінки, зібрані в рамках трьох пілотів в Італії, Іспанії та Португалії, проведені протягом 2020 року, показують докази того, що такий підхід дійсно може допомогти молодим людям.



Примітка. N = 28; рисунок показує середні показники шкали з 95% довірчими інтервалами.

Рис. 3.9 – Результати оцінки, зібрані в рамках трьох пілотів в Італії, Іспанії та Португалії, проведені протягом 2020 року*

*Джерело: складено автором за [69]

З рисунка 3.9 видно, що програма дозволила учасникам збільшити свій соціальний капітал в середньому - це вимірювалося за допомогою шкали з 4 пунктів на початку та в кінці програми. Також були якісні докази того, що отримана підтримка, а діяльність, пов'язана з роботою, допомогла підвищити

їхню впевненість та самооцінку та покращити розуміння шляхів працевлаштування. Відповідно, 40 з 53 учасників з усіх трьох країн більше не були NEET наприкінці програми – остаточний показник успіху .

Такі проекти також розкрили деякі ключові проблеми впровадження цієї моделі – у деяких країнах було важко знайти роботодавців, готових надати можливості досвіду роботи, враховуючи високий рівень безробіття серед молоді та регулювання зайнятості. Пандемія Covid-19 також може означати, що деякі з тих, хто перейшов на роботу після завершення програми, можливо, не змогли підтримати цей позитивний результат. Для України обмін висновками з оцінки впливу європейського проекту, спрямованого на NEET є беззаперечно необхідним та корисним з метою впровадження такої моделі.

4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

4.1 Аналіз потенційних небезпек

В магістерській роботі розглядається тема: «Інструменти підвищення зайнятості NEET-молоді в країнах Європейського союзу та перспективи їх імплементації в Україні». Робота над якою передбачає наявність робочого місця в офісному приміщенні адміністративної будівлі.

Загалом в офісних приміщеннях при виконанні посадових обов'язків та проведенні досліджень в сфері міжнародних економічних відносин застосовується такі технічні засоби, як обладнання, яке безпосередньо забезпечує робочий процес (комп'ютерна та різноманітна периферійна техніка при роботах в офісі) та обладнання, яке підтримує комфортні умови праці (опалювальні прилади, кондиціонери, іонізатори повітря для забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату в приміщеннях) [72-75].

Виходячи з обов'язків фахівця на існуючому обладнанні (ПК з ВДТ) у приміщенні офісу виявлено наступні небезпеки та шкідливі фактори, які здатні нанести ушкодження здоров'ю працівників:

- а) можливість ураження електричним струмом, при виконанні посадових обов'язків внаслідок порушення правил з електробезпеки або помилкових дій персоналу, що може призвести до електротравм різного ступеню важкості або навіть до летального наслідку;
- б) механічне травмування внаслідок нераціонального розташування робочих місць, що є порушенням вимог ергономіки;
- в) підвищене нервово-психічне навантаження, внаслідок специфіки роботи, а саме постійний контакт з клієнтами, колегами по роботі, керівництвом, контрагентами при вирішенні робочих питань (деякі з них можуть бути конфліктними, суперечливими), що може викликати емоційний дискомфорт, внутрішнє роздратування та емоційну нестабільність під час

короткотривалих певних негативних ситуацій, та може призвести до захворювань нервової системи, зниження насаги на працю та стресових станів та помилкових дій;

г) оскільки робота користувача ПК вимагає тривалого статичного напруження м'язів спини, шиї, рук і ніг тому не раціональна або неправильна конструкція, організація та обладнання комп'ютеризованого робочого місця не забезпечує правильного та комфортного положення при роботі за комп'ютером, що може привести до швидкої втоми, а як наслідок до помилок, зниженню працездатності та кістково-м'язовим порушенням;

д) недостатнє або надмірне освітлення робочих місць, в зв'язку з несправністю, або хибним вибором освітлювальних приладів, в зв'язку з неправильним розташуванням робочих місць по відношенню до джерел природного та штучного освітлення, що призводить до помилкових дій, погіршення зору або ефекту засліплення;

е) незадовільні параметри мікроклімату в робочих приміщеннях (підвищена або знижена температура, вологість і рухливість повітря), у зв'язку з відсутністю, хибним вибором та використанням не якісних або нераціональних систем вентиляції, кондиціонування повітря, приводить до підвищеної стомлюваності, а як наслідок до помилок, зниженню працездатності, а також може бути причиною простудних захворювань;

ж) неправильні або нераціональні дії персоналу в умовах надзвичайних ситуацій, внаслідок не своєчасного оповіщення, неякісної підготовки персоналу правилам дій в умовах надзвичайних ситуацій або якісної організації дій персоналу керівництвом, призводять до паніки, невиправданих травм та загибелі людей;

з) можливість загоряння, в зв'язку з порушенням правил протипожежної безпеки, використанням несправного електрообладнання, або відсутністю систем пожежної сигналізації і пожежогасіння, що призводить до пожежі, а як наслідок може бути причиною опіків та травм різного ступеню

важкості або навіть летального наслідку, а також значних матеріальних збитків;

и) монотонність трудового процесу за ПК, що призводить до сонливості і відчуття стомленості;

к) недостатність робочого досвіду, що може вплинути на якість роботи та рівень авторитетності співробітника у колективі, що в свою чергу впливає на рівень психічного стану працівника та призводить до стресу, подавленого настрою, апатії та ін.

4.2 Заходи по забезпеченню безпеки

У приміщенні офісу застосовується широке різноманіття електроприладів: персональні комп'ютери, принтери, ксерокси, факси, освітлювальні прилади, кондиціонери, побутові електроприлади тощо. Небезпека ураження електричним струмом при використанні цих приладів з'являється при недотриманні заходів обережності, а також при відмові або несправності цього обладнання. Наслідки ураження електричним струмом залежать від багатьох факторів: опору організму, величини, тривалості дії, роду і частоти струму, шляхів його проходження через життєво важливі органи, умов зовнішнього середовища.

Для запобігання ураження електричним струмом встановлено електроустаткування, яке відповідає вимогам ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні стандартні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин», «Правил улаштування електроустановок» (далі – «ПУЕ»), ДСТУ Б В.2.5-82:2016 «Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом», НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок», НАПБ А.01.001-2014 «Правила пожежної безпеки в Україні» та буде використовуватися згідно вимог НПАОП 40.1-1.01-97 «Правила безпечної експлуатації електроустановок» (далі –

«ПБЕЕ»), НПАОП 40.1-1.21-98 «Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів» (далі – «ПБЕЕС») та НПАОП 0.00-7.15-18 «Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями».

Згідно «ПУЕ», за ступенем небезпеки ураження електрострумом, офісне приміщення належить до 1-го класу, тобто є приміщенням без підвищеної небезпеки, у якому відсутні умови, що створюють підвищену та особливу небезпеку.

Згідно глави 1.7 – «Заземлення і захисні заходи від ураження електричним струмом» – «ПУЕ», обладнання офісу має основну ізоляцію струмовідних частин, яка забезпечує захист від прямого дотику та подвійну, яка складається з основної та додаткової ізоляції, для забезпечення захисту від ураження електричним струмом у разі пошкодження основної ізоляції.

Відповідно до вимог п. 6.7.4. НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» усі доступні для доторкання металеві деталі електрообладнання у приміщенні з ПК, які можуть опинитись під напругою, у випадку пошкодження ізоляції, з'єднані з заземлюючим пристроєм.

Оскільки офісне приміщення за ступенем небезпеки ураження електрострумом належить до 1-го класу, тому відповідно до вимог п. 6.7.6 НПАОП 40.1-1.21-98 «ПБЕЕС» та додатку №1 до НПАОП 40.1-1.01-97 «ПБЕЕ» користувачі ПК пройшли інструктаж з електробезпеки з оформленням в журналі інструктажу та мають I групу з електробезпеки.

Ймовірність механічного травмування може виникнути внаслідок нераціонального розташування робочих місць, захаращення робочих місць або у зв'язку з недбалістю та неухважністю обслуговуючого персоналу. Для виключення травматизму згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» зроблено більш зручне та раціональне розташування робочих місць, таким чином збільшена відстань між ними, яка відповідає нормованим значенням (площа на одне робоче місце має становити не менше

ніж 6,0 м², а об'єм не менше ніж 20,0 м³). Поверхня підлоги є рівною, неслизькою, з антистатичними властивостями.

У зв'язку із стресовими ситуаціями та нервово-емоційними навантаженнями у працівників може виникнути ймовірність захворювань загально-невротичного характеру.

З метою зниження нервово-емоційного напруження, стомлення зорового аналізатора, поліпшення мозкового кровообігу, подолання несприятливих наслідків гіподинамії, запобігання втоми, згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» для робітників із застосування ЕОМ, передбачені регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожні дві години, а також обладнані побутові приміщення для відпочинку під час роботи, кімната психологічного розвантаження. В кімнаті психологічного розвантаження передбачені пристрої для приготування й роздачі тонізуючих напоїв, а також місця для занять фізичною культурою

Для оптимізації відносин у колективі проводяться тренінги з залучанням психологів на теми: «Адаптація у новому колективі», «Поведінка в суспільстві».

У рамках запобігання некомпетентності співробітників підприємство постійно проводить моніторинг якості виконаної роботи працівниками підприємства, навчальні тренінги, брифінги та ін. Існує програма підвищення та перевірки кваліфікаційного досвіду персоналу із залучанням провідних спеціалістів.

Для запобігання кістково-м'язових порушень робочі місця користувачів ПК у офісному приміщенні відповідають ергономічним вимогам з урахуванням характеру і особливостей трудової діяльності згідно з ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин».

Висота робочої поверхні столу з ПК регулюється в межах 680-800 мм, а ширина і глибина – забезпечує можливість виконання операцій у зоні досяжності моторного поля (рекомендовані розміри: ширина – 600-1400 мм, глибина – 800-1000 мм). Робочий стіл має простір для ніг висотою 600 мм, шириною – 500 мм, глибиною (на рівні колін) – 450 мм, на відстані витягнутої ноги – 650 мм.

Монотонність – одноманітне повторення робочих операцій. Небезпека монотонності полягає в зниженні уваги до процесу виробництва, швидкої стомлюваності і зниженні інтересу до трудового процесу, що впливає на безпеку праці в цілому. Особливе значення це має на складних виробництвах або виробництвах з шкідливими умовами праці, де акуратність і увага мають вирішальне значення. Тому вирішальне значення має і неухильне дотримання техніки безпеки праці.

Для запобігання з монотонність трудового процесу за ПК, що призводить до сонливості і відчуття стомленості, необхідно відволікатися але не повинно перевищувати у неперервної роботи 15 хв, а тривалість відпочинку 2...5 хв.

4.3 Заходи з виробничої санітарії і гігієни праці

Основними причинами недостатньої або надмірної освітленості робочих місць є несправність або хибний вибір освітлювальних приладів, неправильне розташування робочих місць по відношенню до джерел освітлення.

Незадовільна освітленість на робочому місці або на робочій зоні може бути причиною зниження продуктивності та якості праці, отримання травм. Недостатнє або надмірне освітлення викликає зоровий дискомфорт, що виражається у відчутті незручності або напруженості. Тривале перебування в умовах зорового дискомфорту призводить до розсіювання уваги, зменшення зосередженості, зоровій і загальній втомі.

У офісному приміщенні обладнаному ПК з екранним пристроєм (далі – «ЕП»), згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» та ДБН В.2.5-28-2018 «Природне і штучне освітлення» передбачене природне та штучне освітлення.

Природне освітлення здійснено через світлові прорізи, які орієнтовані на південь і забезпечують коефіцієнт природної освітленості (КПО) не нижче 1,5%. Для захисту від прямих сонячних променів, які створюють прямі та відбиті відблиски на поверхні екранів і клавіатури, передбачено сонцезахисні пристрої, на вікнах встановлені жалюзі.

Розрахунок штучного освітлення для приміщення розміром 4х3,5х3,8м, з використанням світильника – ЛПО, $L/h = 1,4$, колір стелі, стін, підлоги (рст, рс, рп) – 70%, 50%, 30%. Згідно з умовами праці обираємо нормовані показники штучного освітлення основних приміщень: для кабінетів і робочих кімнат, площа нормування освітленості, висота площини над підлогою (h_p), м, $h_p = 0,8$ м, розряд і підрозряд зорової роботи Б-1, освітленість робочих поверхонь при загальному освітленні (E_n), лк, $E_n = 300$ лк. Коефіцієнт запасу (K_3) при проектуванні штучного освітлення $K_3 = 1,4$.

а) Розраховуємо кількість рядів світильників у приміщенні N_p :

$$N_p = \frac{B}{(H - h_p) \cdot [L/h]}, \text{ шт}; \quad (4.1)$$

де: B – ширина приміщення, м;

H – висота приміщення, м;

h_p – висота робочої поверхні, м;

$[L/h]$ – числове значення коефіцієнта світильника.

Підставляємо числові показники до формули та вираховуємо N_p :

$$N_p = \frac{3,5}{(3,8 - 0,8) \cdot [1,4]} = 0,833 \approx 1 \text{ шт}; \quad (4.2)$$

Кількість рядів світильників у приміщенні становить 1.

б) Визначаємо максимально припустиму відстань між рядами світильників L_{\max} :

$$L_{\max} = \frac{B}{N_p}, \text{ м}; \quad (4.3)$$

де: B – ширина приміщення, м;

N_p – кількість рядів світильників у приміщенні, шт.

Підставляємо числові показники до формули та вираховуємо L_{\max} :

$$L_{\max} = \frac{3,5}{1} = 3,5 \text{ м};$$

в) Визначаємо значення індексу приміщення i , що характеризує співвідношення розмірів освітлювального приміщення і висоти розміщення світильників:

$$i = \frac{A \cdot B}{(H - h_p) \cdot (A + B)}; \quad (4.4)$$

де: A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;

H – висота приміщення, м;

h_p – висота робочої поверхні, м.

Підставляємо числові показники до формули та вираховуємо i .

$$i = \frac{4 \cdot 3,5}{(3,8 - 0,8) \cdot (4 + 3,5)} = \frac{14}{22,5} = 0,622;$$

г) Визначаємо значення коефіцієнта використання світлового потоку η , створюваного світильниками вибраного типу, в залежності від виду джерела світла, типу обраного світильника, коефіцієнтів відбиття поверхонь приміщення та індексу приміщення:

$$\eta = 31\%;$$

д) Визначаємо сумарний світловий потік освітлювальної установки у даному приміщенні Φ_{Σ} :

$$\Phi_{\Sigma} = \frac{E_H \cdot A \cdot B \cdot k_s \cdot z}{\eta}, \text{ лм}; \quad (4.5)$$

де: E_H – рівень нормованого загального освітлення, лк;

A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;

k_3 – коефіцієнт запасу;

z – коефіцієнт нерівномірності (мінімальної) освітленості (відношення середньої освітленості до мінімальної освітленості), як правило дорівнює (для люмінесцентних ламп $z=1,1$);

η – коефіцієнт використання світлового потоку.

Підставляємо числові показники до формули та вираховуємо Φ_Σ :

$$\Phi_\Sigma = \frac{300 \cdot 4 \cdot 3,5 \cdot 1,4 \cdot 1,1}{0,31} = 20864,51 \text{ лм};$$

є) Визначаємо умовну загальну кількість світильників у приміщенні N_{ce}^* :

$$N_{ce}^* = \frac{A \cdot B}{L_{\max}^2}, \text{ шт}; \quad (4.6)$$

де: A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;

L_{\max} – максимально припустима відстань між рядами світильників, м.

Підставляємо числові показники до формули та вираховуємо N_{ce}^* :

$$N_{ce}^* = \frac{4 \cdot 3,5}{3,5^2} = \frac{14}{12,25} = 1,14 \approx 1 \text{ шт};$$

є) Розраховуємо світловий потік умовного джерела світла Φ_l^* :

$$\Phi_l^* = \frac{\Phi_\Sigma}{N_l^*}, \text{ лм}; \quad (4.7)$$

де: Φ_Σ – сумарний світловий потік освітлювальної установки, лм;

N_l^* – загальна кількість ламп у світильнику, яка розраховується за формулою:

$$N_l^* = N_{ce}^* \cdot n, \text{ шт}; \quad (4.8)$$

$$N_l^* = 1 \cdot 2 = 2, \text{ шт};$$

де: n – кількість ламп у світильнику, шт.

Підставляємо числові показники до формули та вираховуємо Φ_l^* :

$$\Phi_l^* = \frac{20865}{2} = 10432,5, \text{ лм};$$

ж) Вибираємо тип стандартної лампи з найближчим значенням фактичного світлового потоку лампи Φ_l , і знаходимо коефіцієнт m (співвідношення між розрахунковим світловим потоком лампи Φ_l^* та фактичним світловим потоком вибраної стандартної лампи Φ_l):

$$m = \frac{10432,5}{2850} = 3,66 \approx 3,7$$

з) Визначаємо оптимальну (фактичну) кількість світильників у приміщенні N_{cs} :

$$N_{cs} = N_{cs}^* \cdot m, \text{ шт}; \quad (4.9)$$

де: N_{cs}^* – умовна загальна кількість світильників у приміщенні, шт.

m – співвідношення між розрахунковим світловим потоком лампи та фактичним світловим потоком вибраної стандартної лампи.

Підставляємо числові показники до формули та вираховуємо N_{cs} :

$$N_{cs} = 1 \cdot 3,7 = 3,7 \approx 4, \text{ шт};$$

и) Визначаємо фактичну кількість ламп у приміщенні N_l :

$$N_l = N_{cs} \cdot n, \text{ шт}; \quad (4.10)$$

де: N_{cs} – оптимальна (фактична) кількість світильників у приміщенні, шт;

n – кількість ламп у світильнику, шт.

Підставляємо числові показники до формули та вираховуємо N_l :

$$N_l = 4 \cdot 2 = 8, \text{ шт};$$

і) Визначаємо загальну розрахункову освітленість E_p у приміщенні, що створюється при застосуванні стандартних ламп:

$$E_p = \frac{\Phi_l \cdot N_l \cdot \eta}{A \cdot B \cdot k_z \cdot z}, \text{ лк}; \quad (4.11)$$

де: Φ_l – фактичний світловий потік вибраної стандартної лампи, лм;

N_l – фактична кількість ламп у приміщенні, шт;

η – коефіцієнт використання світлового потоку;

A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;

k_3 – коефіцієнт запасу;

z – коефіцієнт нерівномірності (мінімальної) освітленості.

Підставляємо числові показники до формули та вираховуємо E_p :

$$E_p = \frac{2850 \cdot 8 \cdot 0,31}{4 \cdot 3,5 \cdot 1,4 \cdot 1,1} = 327,8, \text{ лк};$$

Виходячи з розрахунків освітлення в приміщенні $E_p=327,8$ лк, що відповідає нормам.

Неправильне проектування або несправність систем опалення, вентиляції та кондиціонування в приміщенні офісу може призвести до негативних впливів на здоров'я працівників у вигляді простудних захворювань, перегрівань, проблем із дихальними шляхами тощо.

Метеорологічні умови для приміщенні з комп'ютеризованими робочими місцями – температура, відносна вологість та швидкість переміщення повітря цілком відповідають вимогам ДСН 3.3.6.042-99 «Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень». Роботи у приміщенні з ПК, належать до категорії Іб – легка робота, тому передбачені наступні оптимальні значення параметрів мікроклімату: у холодний період року: температура 21-23°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,1 м/с; у теплий період року: температура 22-24°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,2 м/с.

Відповідно до вимог ДБН В.2.5-67:2013 «Опалення, вентиляція та кондиціонування», з метою забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату в офісному приміщенні обладнаному ПК з ЕП передбачена система централізованого водяного опалення з радіаторами, а на теплий період передбачений побутовий кондиціонер.

З метою забезпечення необхідного повітрообміну у приміщенні офісу передбачена система механічної припливно-витяжної вентиляції (методом рекуперації), яка забезпечує 3-кратний обмін повітря за годину.

Оптимальні рівні позитивних ($n+$) і негативних ($n-$) іонів у повітрі офісного приміщення з ЕП відповідають вимогам додатку 3 ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» і становить: $n+ = 1500-30000$ (шт. на 1 см^3); $n- = 3000-5000$ (шт. на 1 см^3). Підтримку оптимального рівня легких позитивних і негативних аероіонів у повітрі на робочих місцях забезпечують за допомогою біполярних коронних аероіонізаторів.

4.4 Заходи безпеки у надзвичайних ситуаціях

4.4.1 Заходи з пожежної безпеки

Заходи по забезпеченню пожежної безпеки для приміщення офісу обладнаного ПК з ВДТ розроблені відповідно до вимог НАПБ А.01.001-14 «Правил пожежної безпеки в Україні».

Виходячи з аналізу речовин та матеріалів, які використовуються при роботі у приміщенні обладнаному ПК з ВДТ:

а) згідно ДСТУ EN 2:2014 «Класифікація пожеж (EN 2:1992, EN2:1992/A1:2004, IDT)» у офісному приміщенні обладнаному ПК з ВДТ можлива пожежа класів – А (пожежа, що супроводжується горінням твердих матеріалів) та Е (горіння електроустановок, що перебувають під напругою до 1000 В);

б) відповідно до вимог ДСТУ Б В.1.1-36:2016 «Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою», приміщення офісу належить до категорії «Д» з

пожежної небезпеки – простір у приміщенні, у якому перебувають тверді горючі речовини та матеріали.

Оскільки офісне приміщення обладнане ПК з ВДТ належить до категорії «Д» з пожежної небезпеки, тому відповідно до вимог ДБН В.1.1-7:2016 «Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги» воно має II ступінь вогнестійкості.

Згідно ДБН В.1.1-7:2016 «Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги» евакуацію людей під час пожежі з приміщення офісу передбачає план евакуації, який розташований в офісному приміщенні.

Згідно вимог ДБН В.2.5-56:2014 «Системи протипожежного захисту» в офісному приміщенні обладнаному ПК з ВДТ встановлені теплові пожежні сповіщувачі Артон ТПТ-4 українського виробництва.

З огляду на пожежну небезпеку приміщення офісу площею 14 м² передбачено один переносний вуглекислотний вогнегасник типу ВВК-3,5.

4.4.2 Завдання і обов'язки суб'єктів господарювання та громадян у сфері цивільного захисту

До завдань і обов'язків суб'єктів господарювання у сфері цивільного захисту (далі – ЦЗ) належить:

- а) забезпечення виконання заходів у сфері ЦЗ на об'єктах суб'єкта господарювання;
- б) забезпечення відповідно до законодавства своїх працівників засобами колективного та індивідуального захисту;
- в) розміщення інформації про заходи безпеки та відповідну поведінку населення у разі виникнення аварії;
- г) організація та здійснення під час виникнення надзвичайних ситуацій (далі – НС) евакуаційних заходів щодо працівників та майна суб'єкта господарювання;

- д) створення об'єктових формувань цивільного захисту відповідно до Кодексу ЦЗ України та інших законодавчих актів, необхідної для їх функціонування матеріально-технічної бази і забезпечення готовності таких формувань до дій за призначенням;
- е) створення диспетчерських служб відповідно до Кодексу ЦЗ України та інших законів, необхідних для забезпечення безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;
- ж) проведення оцінки ризиків виникнення НС на об'єктах суб'єкта господарювання, здійснення заходів щодо не перевищення прийнятних рівнів таких ризиків;
- з) здійснення навчання працівників з питань ЦЗ, у тому числі правилам техногенної та пожежної безпеки;
- и) декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;
- к) розроблення планів локалізації та ліквідації наслідків аварій на об'єктах підвищеної небезпеки;
- л) проведення об'єктових тренувань і навчань з питань ЦЗ;
- м) забезпечення аварійно-рятувального обслуговування суб'єктів господарювання відповідно до вимог статті 133 Кодексу ЦЗ України;
- н) здійснення за власні кошти заходів ЦЗ, що зменшують рівень ризику виникнення НС;
- о) забезпечення безперешкодного доступу посадових осіб органів державного нагляду, працівників аварійно-рятувальних служб, з якими укладені угоди про аварійно-рятувальне обслуговування суб'єктів господарювання, для проведення обстежень на відповідність протиаварійних заходів планам локалізації і ліквідації наслідків аварій на об'єктах підвищеної небезпеки та потенційно небезпечних об'єктах, сил ЦЗ – для проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт у разі виникнення НС;
- п) забезпечення дотримання вимог законодавства щодо створення, зберігання, утримання, використання та реконструкції захисних споруд ЦЗ;

- р) здійснення обліку захисних споруд ЦЗ, які перебувають на балансі (утриманні);
- с) дотримання протиепідемічного, протиепізоотичного та протиепіфітотичного режиму;
- т) створення і використання матеріальних резервів для запобігання та ліквідації наслідків НС;
- у) розроблення заходів щодо забезпечення пожежної безпеки, впровадження досягнень науки і техніки, позитивного досвіду із зазначеного питання;
- ф) розроблення і затвердження інструкцій та видання наказів з питань пожежної безпеки, здійснення постійного контролю за їх виконанням;
- х) забезпечення виконання вимог законодавства у сфері техногенної та пожежної безпеки, а також виконання вимог приписів, постанов та розпоряджень центрального органу виконавчої влади, який здійснює державний нагляд у сферах техногенної та пожежної безпеки;
- ц) утримання у справному стані засобів цивільного та протипожежного захисту, недопущення їх використання не за призначенням;
- ч) здійснення заходів щодо впровадження автоматичних засобів виявлення та гасіння пожеж і використання для цієї мети виробничої автоматики;
- ш) своєчасне інформування відповідних органів та підрозділів ЦЗ про несправність протипожежної техніки, систем протипожежного захисту, водопостачання, а також про закриття доріг і проїздів на відповідній території;
- щ) виконання інших завдань і заходів у сфері ЦЗ, передбачених Кодексом ЦЗ України та іншими законодавчими актами.

Громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані відповідно до Закону як підприємці, виконують заходи ЦЗ особисто.

Порядок діяльності підрозділів з питань ЦЗ або призначених осіб визначається відповідними положеннями про них або посадовими

інструкціями. Положення про підрозділ (посадова інструкція працівника) з питань ЦЗ затверджується керівником, що його створив (призначив), на підставі типового положення про такий підрозділ, що затверджується Державною службою України з надзвичайних ситуацій.

Громадяни України мають право на:

а) отримання інформації про НС або небезпечні події, що виникли або можуть виникнути, у тому числі в доступній для осіб з вадами зору та слуху формі;

б) забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту та їх використання;

в) звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань захисту від НС;

г) участь у роботах із запобігання та ліквідації наслідків НС у складі добровільних формувань ЦЗ;

д) отримання заробітної плати за роботу з ліквідації наслідків НС у разі залучення до таких робіт згідно з трудовими договорами;

е) соціальний захист та відшкодування відповідно до законодавства шкоди, заподіяної їхньому життю, здоров'ю та майну внаслідок НС або проведення робіт із запобігання та ліквідації наслідків;

ж) медичну допомогу, соціально-психологічну підтримку та медико-психологічну реабілітацію у разі отримання фізичних і психологічних травм.

Громадяни України зобов'язані:

а) дотримуватися правил поведінки, безпеки та дій у НС;

б) дотримуватися заходів безпеки у побуті та повсякденній трудовій діяльності, не допускати порушень виробничої і технологічної дисципліни, вимог екологічної безпеки, охорони праці, що можуть призвести до НС;

в) вивчати способи захисту від надзвичайних ситуацій та дій у разі їх виникнення, надання домедичної допомоги постраждалим, правила користування засобами захисту;

- г) повідомляти службі екстреної допомоги населенню про виникнення НС;
- д) у разі виникнення НС до прибуття аварійно-рятувальних підрозділів вживати заходів для рятування населення і майна;
- е) дотримуватися протиепідемічного, протиепізоотичного та протиепіфітотичного режимів, режимів радіаційного захисту;
- ж) виконувати правила пожежної безпеки, забезпечувати будівлі, які їм належать на праві приватної власності, первинними засобами пожежогасіння, навчати дітей обережному поводженню з вогнем.

Іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, у разі виникнення НС користуються тими самими правами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Таким чином, у розділі розглянуто потенційні небезпеки, які можуть вплинути на здоров'я працівників під час виконання трудових обов'язків у сфері міжнародних економічних відносин. Заходи по забезпеченню безпеки, заходи по забезпеченню виробничої санітарії та гігієни праці, заходи з пожежної безпеки (в приміщенні офісу класом пожежі А (Е), категорією приміщення Д та площею 14 м² передбачено один переносний вуглекислотний вогнегасник типу ВВК-3,5) та заходи з цивільного захисту, а саме завдання і обов'язки суб'єктів господарювання та громадян у сфері цивільного захисту.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра здійснено узагальнення європейського досвіду щодо вирішення проблеми підвищення зайнятості NEET-молоді задля його імплементації в Україні. За результатами дослідження сформовано такі висновки та пропозиції:

а) розкрито сутність, структуру та класифікацію чинників формування NEET-молоді. Концепція NEET вперше виникла у Великобританії наприкінці 1980-х. Термін NEET (спочатку «Status Zer0») використовувався для опису молодих людей, які, незалежно від рівня їх освіти, були безробітними чи неактивними та не були зараховані до будь-якої форми навчання. NEET-молодь складається з безробітних та економічно неактивних, які при цьому не навчаються і не охоплені професійною підготовкою / перепідготовкою, у віці від 15 до 24 років. Важливими є три показники: рівень NEET, рівень NEET-безробіття та рівень NEET – економічної неактивності. Розуміння складу населення NEET є важливим для розробки політики та реалізації заходів реінтеграції. Виділяють 7 груп: повторні учасники, короткострокові безробітні, довгостроково безробітні, недоступні через хворобу чи інвалідність, недоступні через сімейні обов'язки, пригнічені працівники, інші неактивні. Основними чинниками, які впливають на ймовірність молоді стати NEET є: індивідуальні (стать, стан здоров'я, імміграційне походження, проживання та особисті відносини, освіта, дохід) та вплив поколінь (історія безробіття в сім'ї, рівень освіти батьків, розлучення батьків). Освіта є найважливішою змінною, і вона має найбільший вплив на ймовірність молоді стати NEET. Це вірно як на рівні індивіда, так і на рівні сім'ї.

б) висвітлено систему європейських інститутів молодіжної політики, які займаються питаннями зайнятості NEET-молоді. У 2010 році показник був застосований Євростатом за допомогою опитування робочої сили ЄС, а потім прийнятий усіма державами-членами. Термін «NEET» швидко перемістився

в центр політичних дебатів ЄС; це виявилось потужним інструментом для зосередження уваги громадськості та політиків на проблемах молоді та багатогранному характері їх вразливості. Збільшення рівня зайнятості молоді є центральним для політики зайнятості ЄС у контексті стратегії зростання та зайнятості в Європі 2020. «Гарантія молоді» є зобов'язанням всіх держав – членів для забезпечення того, щоб всі молоді люди у віці до 25 років, отримують якісну пропозицію про роботу, продовження освіти, учнівство або стажування протягом чотирьох місяців, якщо стають безробітні або після отримання формальної освіти. Також молодіжне підприємництво займає важливе місце в політичному порядку денному ЄС як інструмент боротьби з безробіттям серед молоді та соціальною ізоляцією, а також стимулювання інновацій серед молоді.

в) проаналізовано особливості розвитку молодіжної зайнятості та закономірності серед європейських країн щодо характеристики NEET-молоді. Аналіз показав, що в ЄС28 найбільшу групу NEET у віці 15–24 років складають короткочасно безробітні (29,8%); наступною за величиною групою є довгострокові безробітні (22%). Близько 7,8% NEET належать до категорії повторних учасників, і тому вони готові покинути категорію NEET. Ті, хто не має сімейного рівня через сімейні обов'язки, становлять 15,4%. Близько 6,8% не доступні для роботи через хворобу чи інвалідність; і приблизно 5,8% працівників NEET є знеохоченими працівниками. Нарешті, решта 12,5% потрапляють до категорії «інші NEET». Поряд з неоднорідністю NEET, результати також показують, що популяції NEET держав-членів сильно відрізняються за своїм складом. Групуючи країни на основі подібності характеристик NEET, можна виділити три кластери країн. Перший кластер складається з північних, західних та континентальних країн, а також Мальти, і характеризується низьким рівнем NEET та низькою часткою довгостроково безробітних та знеохочених працівників. Країни цього кластеру характеризуються якісно функціонуючою Гарантією молоді та сильно розвиненими дуальними освітніми системами та є неоліберальною

економікою. І навпаки, країни другого кластеру, що складаються з середземноморських країн та Ірландія мають високу частку NEET та значну частку довгостроково безробітних та знеохочених працівників. Цей кластер складається з країн, які дуже постраждали від економічної кризи або у яких традиційно виникають проблеми із забезпеченням плавного переходу від школи до роботи. Нарешті, третій кластер об'єднує східноєвропейські держави-члени. Хоча розмір ставок NEET серед цих країн значно варіюється, у всіх них група тих, хто є NEET через сімейні обов'язки, перевищує середній показник для ЄС, як і частка молодих жінок, які є NEET. Деякі країни цього кластеру також демонструють більш складну динаміку ринку праці зі значною часткою довгостроково безробітних та знеохочених працівників. різноманітний склад населення NEET кожної держави-члена показує, що на рівні країни потрібні різні інструменти та ініціативи для ефективного зниження рівня NEET та реінтеграції молоді на ринок праці та освіти.

г) виявлено соціально-економічний вплив NEET-молоді на економічне зростання країн Європи. Через неінтеграцію молоді під час Великої рецесії європейські економіки втрачали близько 162 млрд. євро на рік. Також соціально-економічний вплив NEET-молоді на економічне зростання країн розглянуто через призму оцінки взаємозв'язку Індексу молодих працівників та ВВП. Індекс молодих працівників у 2015 році свідчить, що Швейцарія, Німеччина та Австрія є лідерами. Гарні результати також продемонстрували країни Скандинавії: три наступні сходинки займають Ісландія, Норвегія і Данія. Потенційне збільшення ВВП країн – членів ОЕСР у довгостроковій перспективі від зниження показників NEET серед молоді віком 20–24 роки до рівня Німеччини може становити понад 1,1 млрд. доларів. Загальний розмір ВВП країн – членів ОЕСР може збільшитись приблизно на 1,1 трильйон доларів, якщо країни з високим показником NEET серед молоді віком 20–24 роки знизять його до рівня Німеччини. За оцінками європейських науковців наслідки COVID-19 призведуть до того, що безробіття серед молоді

зросте з 2,8 до 4,8 мільйона. Рівень безробіття серед молоді зросте до 26%, а кількість NEET-молоді, зросте з 4,7 до 6,7 млн.

д) проаналізовано європейську практику використання інструментів залучення та реінтеграції NEET-молоді до освіти, професійної підготовки та на ринок праці. Наразі у ЄС існують два основні фінансові інструменти для підтримки молоді: а) Гарантії для молоді; б) Ініціатива зайнятості молоді. Завдяки загальній меті зменшення рівня NEET, метою Гарантії для молоді є забезпечення того, щоб усі молоді люди віком до 25 років отримували якісну пропозицію працевлаштування, продовження освіти, стажування чи стажування протягом чотирьох місяців після отримання безробітні або які закінчують офіційну освіту. У 2020 році в умовах безпрецедентної кризи, спричиненої пандемією COVID-19 ЄС було прийнято Посилену Гарантію для молоді та збільшено фінансування. Європейський Союз сприятиме розвитку національних коаліцій, підтримці МСП та посиленню участі соціальних партнерів: профспілок та організацій роботодавців.

Ініціатива зайнятості молоді (YEI) [49] є одним з основних фінансових ресурсів ЄС для підтримки впровадження схем гарантування молоді. Вона була розроблена, щоб забезпечити підтримку для молодих людей, що живуть в регіонах, де рівень безробіття серед молоді був вище, ніж на 25% в 2012 році та для регіонів з безробіттям серед молоді вище, ніж на 25% в 2016 році.

Європейський досвід свідчить, що існує два підходи до залучення молоді на ринок праці та до освіти чи професійної підготовки: 1-й підхід передбачає впровадження one-stop-shops; 2-й підхід – це впровадження мереж і систем співробітництва. В країнах Європи діє загальноприйнята стратегія залучення молоді до зайнятості, яка має чотири етапи: ідентифікація неактивних молодих людей, які вилучені з ринку робочої сили; налагодження контакту та залучення молодих людей до послуг one-stop-shops або мереж співробітництва; формування та розробка програм реінтеграції; моніторинг та оцінка. Вважаємо, що доцільними можуть бути такі заходи для країн: визначити, які типи NEET молоді є найбільшим уразливими; заохочувати молодь до

подальшої участі в освіті; зменшити або усунути перешкоди для участі молодих жінок в отриманні гідної праці; зосередитися на роз'яснювальних стратегіях.

е) обґрунтовано необхідність використання освітніх проектів та молодіжного підприємництва як інструментів розширення можливостей працевлаштування та підтримки взаємодії з молоддю в Україні, які передбачають системну взаємодію державних інституцій, громадських організацій, молодіжних центрів, бізнесу та закладів освіти, оскільки в Україні частка безробітного населення у віці 15-24 роки та 25-29 років є найвищою серед інших вікових груп, особливо в сільській місцевості. Також варто звернути увагу, що на відміну від ЄС, в Україні молодіжне безробіття серед жінок є нижчим, чим серед молодих чоловіків.

ж) розроблено рекомендації щодо формування інституційного механізму підвищення зайнятості NEET-молоді в національній економіці на основі досвіду ЄС. Інституційний механізм підвищення зайнятості NEET-молоді в Україні може мати такі напрями реалізації: залучення NEET-молоді до формальної та неформальної освіти; впровадження освітніх проектів та тренінгів для конкретних груп NEET молоді; інституційна підтримка реінтеграції NEET молоді на ринок праці шляхом надання послуг one-stop-shops; розвиток молодіжного підприємництва як інструменту розширення можливостей працевлаштування та підтримки взаємодії з молоддю. На основі європейського досвіду вважаємо, що важливим підходом щодо залучення молодих людей до освіти та тренінгів є молодіжне підприємництво. Саме освіта є важливим чинником підвищення рівня зайнятості. Іншим інструментом є використання освітніх та дослідницьких проектів Erasmus +, які мають на меті створення громадських мереж для інтеграції молодих людей. Модель інтеграції NEET (так звана модель CNN) на основі європейських прикладів передової практики була протестована в Італії, Іспанії та Португалії. Європейський проект ComNetNEET – CNN намагався застосувати підхід, зосередившись на розвитку соціального капіталу молодих людей. У цьому

сенсі соціальний капітал розуміється як соціальні мережі та мережі однолітків, які можна використовувати для пошуку можливостей працевлаштування.

Модель CNN зосереджена не лише на допомозі молодим людям вдосконалити свої навички працевлаштування за допомогою поєднання індивідуальних та групових коучингових занять з урахуванням їх інтересів та потреб, але також спрямована на залучення місцевих ключових зацікавлених сторін та лідерів громад для надання більш підтримуюча мережа. Для України обмін висновками з оцінки впливу європейського проекту, спрямованого на NEET є беззаперечно необхідним та корисним з метою впровадження такої моделі.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАНЬ

1. Економіка праці та соціально-трудова відносинами: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с. http://library.tneu.edu.ua/files/EVD/econ_praci_i_soc_vidnosyn.pdf (дата звернення 10.10.2020).
2. Романюк О. Проблеми працевлаштування молоді. URL : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2011_6/files/EC611_53.pdf.
3. Williamson H. Delivering a ‘NEET’ Solution: An Essay on an Apparently Intractable Problem. In *Engaging Wales’ Disengaged Youth*, edited by Stevie Upton. 2010. Cardiff, UK: Institute of Welsh Affairs. P. 7–20.
4. Williamson H. Struggling Beyond Youth. *Youth in Society* 98 (January). 1985.
5. Istance, David, Gareth Rees, and Howard Williamson. *Young People Not in Education, Training or Employment in South Glamorgan*. 1994. Cardiff, UK: South Glamorgan Training and Enterprise Council.
6. Williamson H. Status Zero Youth and the Underclass: Some Considerations. In *Youth, the «Underclass» and Social Exclusion*, edited by Robert MacDonald, 1997. London: Routledge. P. 70–82.
7. Eurofound. NEETs. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets> (дата звернення 10.10.2020).
8. Eurofound. *NEETs–Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*. 2012. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
9. Eurofound. 2016. *Exploring the Diversity of NEETs*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL : www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets (дата звернення 10.10.2020).
10. Mascherini M. Origins and future of the concept of NEETs in the European policy agenda», in: «Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility,

and Policies in Europe». 2018. URL : www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190864798.001.0001/oso-9780190864798-chapter-17 (дата звернення 10.10.2020).

11. O'Reilly J., Leschke J., Ortlieb R., Seeleib-Kaiser M., and Villa P. *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*. 2018. Oxford. URL : [10.1093/oso/9780190864798.001.0001](http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/oso/9780190864798.001.0001) (дата звернення 10.10.2020).

12. O'Reilly J. Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe. *Sage Open*. 2015. №. 5 (1). URL : <http://sgo.sagepub.com/content/5/1/2158244015574962.full> (дата звернення 10.10.2020).

13. K. Kroft, F. Lange, M. J. Notowidigdo et al. Long-Term Unemployment and the Great Recession: The Role of Composition, Duration Dependence, and Nonparticipation. *Journal of Labor Economics, University of Chicago Press*. 2016. Vol. 34 (S1). P. 7–54; URL : <http://www.nber.org/papers/w20273.pdf> (дата звернення 10.10.2020).

14. European Commission. *Youth Opportunities Initiative*. COM. 2011. 933 final. Brussels: European Commission.

15. European Commission. Youth Neither in Employment Nor Education and Training (NEET): Presentation of Data for the 27 Member States. 2011. EMCO Contribution. Brussels: European Commission (DG-EMPL).

16. Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении [М. К. Горшков и др.]; М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2017. 129 с

17. Eurofound. *Social Inclusion of Young People*. 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

18. Eurofound. *Mapping youth transitions in Europe*. 2014. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

19. Mascherini M. NEETs in European Agenda: Characteristics and Policy Debate. In *Routledge Handbook of Youth and Young Adulthood*, edited by Andy Furlong, 2nd ed., 2017. London: Routledge.

20. Serracant P. A Brute Indicator for a NEET Case: Genesis and Evolution of a Problematic Concept and Results from an Alternative Indicator. *Social Indicator Research*. 2013. № 177 (2). P. 401–19.
21. Elder S. What Does NEETs Mean and Why Is the Concept So Easily Misinterpreted? 2015. Work 4 Youth Technical Brief. Geneva: ILO.
22. Bynner J. Rethinking the Youth Phase of the Life-Course: The Case for Emerging Adulthood? *Journal of Youth Studies*. 2005. № 8. P. 367–84.
23. Hodgkinson Ph., Andy S. Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making. *British Journal of Sociology and Education*. 1997. № 18 (1). P.29–44.
24. Employment, Social Affairs & Inclusion. URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&langId=en> (дата звернення 10.10.2020).
25. Employment and entrepreneurship. URL : https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/employment-entrepreneurship_en (дата звернення 10.10.2020).
26. Corriere S. Giovani senza studio né lavoro, la carica dei Neet: In *Italia sono 2,5 milioni, i peggiori d'Europa*. 2015. October 6.
27. Conclusions on promoting youth entrepreneurship to foster social inclusion of young people. Council of the European Union. Education, youth, culture and sport. Council meeting Brussels, 20 May 2014.
28. Eurofound. Youth entrepreneurship in Europe: Values, attitudes, policies. 2015. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
29. Young people not in employment, education or training. Technical brief 2019. № 3. URL : https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26634NEET_Sida_brief.pdf (дата звернення 10.10.2020).
30. Що таке цілі сталого розвитку? URL : <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development->

goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html (дата звернення 10.10.2020).

31. Youth Unemployment in South East Europe: 10 Key Messages URL : <https://www.worldbank.org/en/region/eca/publication/youth-unemployment-in-south-east-europe-10-key-messages> (дата звернення 10.10.2020).

32. Share of youth not in education, employment, or training, total. World DataBank. URL : http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?Code=SL.UEM.TOTL.ZS&id=af3ce82b&report_name=Popular_indicators&populartype=series&ispopular=y (дата звернення 10.10.2020).

33. European Commission, *Youth Employment Initiative (YEI)*. URL : 2018. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176> (дата звернення 10.10.2020).

34. OECD, *Economic Outlook, 2018. Issue 2*, OECD Publishing, Paris, URL : https://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2018-2-en (дата звернення 10.10.2020).

35. Carcillo S. et al., NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, Paris. 2015. №. 164. URL : <https://dx.doi.org/10.1787/5js6363503f6-en> (дата звернення 10.10.2020).

36. NEETs: Young People Not In Employment, Education Or Training. 2018. URL : <https://epthinktank.eu/2016/08/03/snapshot-of-the-eu-regions-with-a-view-to-selected-europe-2020-targets/fig-6-neets/> (дата звернення 10.15.2020).

37. Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates). URL : <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do> (дата звернення 10.10.2020).

38. Allegretto S. A. U.S. Youth: A Lost Generation in the Making?, *Intereconomics*. 2013. 48(5), P. 323-324, URL : <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2013/number/5/article/us-youth-a-lost-generation-in-the-making.html> (дата звернення 10.15.2020).

39. De Fraja G., S. Lemos and J. Rockey, *The Wounds That Do Not Heal. The Life-time Scar of Youth Unemployment*, *CEPR Discussion Papers*. 2017. 11852.
40. Mroz T. A. and Savage T. H., *The Long-Term Effects of Youth Unemployment*, *Journal of Human Resources*, 2006. № 41(2), P. 259-293.
41. Bacher, J., C. Koblbauer, T. Lankmayer, G. Pruckner, S. Riegler, T. Schober and D. Tamesberger. 2016. *Psychische und physische Gesundheitsbeeinträchtigungen im Jugendalter*, Research Report, LKU.
42. Нові можливості для нового покоління. Як уряди та компанії можуть задіяти потенціал, що оцінюється в 1 трильйон доларів США. 2015. URL : <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2016/young-workers-index-2016.pdf> (дата звернення 10.15.2020).
43. Bacher J., Tamesberger D. COVID-19 Crisis: How to Avoid a ‘Lost Generation. *Intereconomics. Review of European Economic Policy*. 2020. Volume 55, № 4, P. 232–238. URL: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2020/number/4/article/covid-19-crisis-how-to-avoid-a-lost-generation.html> (дата звернення 10.15.2020).
44. Дарморіс О. М. Європейська стратегія зайнятості молоді. *Актуальні проблеми політики*. 2013. Вип. 49. С. 253-263.
45. Youth Guarantee – EU answer to the NEET problem. URL : <https://youthemploymentmag.net/2019/12/15/youth-guarantee-eu-answer-to-the-neet-problem/> (дата звернення 10.15.2020).
46. The reinforced Youth Guarantee URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en> (дата звернення 10.15.2020).
47. Support for reinforced Youth Guarantee: Council adopts Commission’s proposal for a Recommendation on a Bridge to Jobs URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1079&furtherNews=yes&newsId=9838> (дата звернення 10.15.2020).

48. Commission launches Youth Employment Support: a bridge to jobs for the next generation URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1079&furtherNews=yes&newsId=9719>(дата звернення 10.15.2020).
49. Youth Employment Initiative (YEI) URL : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en> (дата звернення 10.15.2020).
50. Chigunta F. *Youth entrepreneurship: Meeting the key policy challenges*. 2002. Oxford: Oxford
51. Green F. *Youth entrepreneurship: A background paper for the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs and Local Development*. 2013. OECD. Paris
52. Eurostat (2019), *Labour Force Survey*, URL : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (дата звернення 10.10.2020).
53. Policy brief on outreach strategies for young NEETs. International Labour Organization. 2017. 16 p.
54. Дубич К. В. Сучасні світові тенденції та українські реалії молодіжного безробіття. Вісник НАДУ при Президентові України (Серія «Державне управління»). 2017. № 3. С. 87-94.
55. Яценко Л.Д. Проблеми молодіжної зайнятості в Україні та шляхи їх подолання. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2019-07> (дата звернення 10.20.2020).
56. Грішнова О. А., Костенко Т.О. Інформаційні технології в системі новітніх чинників зростання продуктивності праці: тенденції і парадокси. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 2 (152). С. 462–469.
57. Libanova E., Symbal A., Lisogor L. et al. Labour market transitions of young women and men in Ukraine. ILO. 2014. URL: http://www.eapurouth.eu/sites/default/files/documents/wcms_242916.pdf (дата звернення 10.20.2020).
58. Економічна активність населення України 2018: Стат.збірник/Державна служба статистики Україною 2019. 205 с. URL :

http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_EAN_2018.pdf

(дата звернення 10.20.2020).

59. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 10.20.2020).

60. Участь молоді в процесах реформування держави. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2017 року) / Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики; [редкол.: Жданов І. О., гол. ред. колег., Ярема О. Й. та ін.]. – Київ : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. 100 с. URL : http://dsmsu.gov.ua/media/2018/12/18/3/Dopovid_.pdf (дата звернення 10.20.2020).

61. Молодь України – 2017. Результати соціологічного дослідження. Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с. URL : <https://dismp.gov.ua/molod-ukrainy-2017-rezultaty-reprezentatyvnoho-sotsiologichnoho-doslidzhennia/> (дата звернення 10.20.2020).

62. Результати загальнонаціонального опитування. Українське покоління Z: цінності та орієнтири. Київ. 2017. URL : http://neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Ukr_Generation_ukr_inet-2.pdf (дата звернення 10.20.2020).

63. Молодь України – 2017. Результати соціологічного дослідження. Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с. URL : <https://dismp.gov.ua/molod-ukrainy-2017-rezultaty-reprezentatyvnoho-sotsiologichnoho-doslidzhennia/> (дата звернення 10.20.2020).

64. Становище молоді в Україні. Аналітичний звіт, складений Робочою групою ООН у справах молоді. Київ. 2019. URL : <http://www.un.org.ua/images/documents/4790/THE%20STATE%20OF%20YOU%20IN%20UKRAINE%202019%20%D1%83%D0%BA%D1%80.pdf> (дата звернення 10.20.2020).

65. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – An EU Strategy for Youth: Investing and Empowering – A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52009DC0200> (Дата звернення 16.08.2018).

66. European Commission. *Entrepreneurship in the EU and beyond – Report*. Flash Eurobarometer. 2012. №. 354, Brussels.

67. Integration of Young People who are NEET. URL : <https://www.tavinstitute.org/projects/integration-of-young-people-who-are-neet/> (дата звернення 10.20.2020).

68. Outcomes for NEETs and community networks. November 2020. URL : <https://www.tavinstitute.org/news/outcomes-for-neets-and-community-networks/> (дата звернення 10.20.2020).

69. Networks for NEETS. URL : <https://www.tavinstitute.org/news/networks-for-neets/> (дата звернення 10.20.2020).

70. Прушківська Е.В., Венгерська Н.С., Земляной А.О. Проблема NEET-молоді в країнах Європейського Союзу. Економіка, фінанси, облік і право: аналіз тенденцій та перспектив розвитку: збірник матеріалів І Міжнародній науково-практичній конференції (м. Полтава, 7 грудня 2020 р.). Полтава. 2020.

71. Прушківська Е.В., Венгерська Н.С., Земляной А.О. Молодіжне соціальне підприємництво як інструмент підвищення зайнятості neet-молоді в Європейському Союзі. Інноваційний розвиток інформаційного суспільства: економіко-управлінські, правові та соціокультурні аспекти: збірник матеріалів ІХ Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених (м. Чернігів, 22 грудня 2020 р.). Чернігів.2020.

72. ДСТУ Б В.2.5-82:2016. Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом. [На заміну

ДБН В.2.5-27-2006 ; чинний від 2017-04-01]. К. : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 109 с. (Державний Стандарт України).

73. 90/270/ЄЕС. Про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями. [Чинний від 1990-05-29]. Брюссель. : Рада Європейських співтовариств, 1990. 14 с. URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/32704903/>. (Директива) (дата звернення: 20.11.2020).

74. ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень. [Чинний від 1999-12-01]. К. : МОЗ України, 1999. 106 с. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99>. (Державні санітарні норми) (дата звернення: 20.11.2020).

75. НАПБ А.01.001-14. Правила пожежної безпеки в Україні. [На заміну НАПБ А.01.001-04 ; чинний від 2014-12-30]. К. : МВС України, 2014. 91 с. (Нормативний акт пожежної безпеки).

ДОДАТОК А

Населення за віковими групами, статтю, місцем проживання та причинами економічної неактивності в Україні у 2018 році

Таблиця А.1 – Населення за віковими групами, статтю, місцем проживання та причинами економічної неактивності в Україні у 2018 році*

	Економічно неактивне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	у тому числі за причинами										
		пенсіонери	учні, студенти	виконують домашні (сімейні) обов'язки	за станом здоров'я	зневірені	перебувають на утриманні	не знають де і як шукати роботу	вважають, що немає підходящої роботи	сезонний характер роботи	сподіваються повернутися на попередню роботу	інші
		у відсотках										
Усе населення	10 724,8	54,7	20,9	20,2	1,0	0,6	0,7	0,1	0,5	0,2	0,1	1,0
за віковими групами												
15-24 роки	2 566,1	2,1	86,2	9,4	0,4	0,3	0,5	0,1	0,5	-	-	0,5
25-29 років	573,1	8,4	5,0	76,5	2,4	1,6	1,3	0,4	0,8	0,7	0,5	2,4
30-34 роки	552,0	12,3	0,5	76,4	1,9	1,4	1,8	0,1	1,7	0,5	0,3	3,1
35-39 років	451,1	15,5	-	70,9	3,2	1,9	2,7	0,2	1,7	0,5	0,7	2,7
40-49 років	759,4	33,8	-	52,6	3,6	2,1	2,2	0,2	1,2	0,8	0,1	3,4
50-59 років	1 584,7	71,5	-	21,5	2,4	1,0	1,2	-	0,5	0,2	0,1	1,6
60-70 років	4 238,4	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15-34 роки	3 691,2	4,6	60,8	29,8	0,9	0,7	0,9	0,1	0,7	0,2	0,1	1,2
15-64 роки	8 497,2	42,8	26,4	25,5	1,3	0,8	0,9	0,1	0,6	0,2	0,1	1,3
працездатного віку	6 486,4	25,1	34,6	33,4	1,7	1,0	1,2	0,1	0,8	0,3	0,1	1,7

*Джерело: складено на основі [58]