
СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ

УДК 331.7

М. В. ТОРЖЕВСЬКИЙ,
заступник директора Чернігівського обласного центру зайнятості,
аспірант Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ МОЛОДІ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Досліджено особливості розвитку сучасного ринку праці молоді, в тому числі в регіональному аспекті. Окреслено чинники, які впливають на його стан. Запропоновано шляхи вирішення проблеми працевлаштування молоді.

Ключові слова: ринок праці молоді, зайнятість населення, молодіжне безробіття.

M. V. TORZHEVS'KY,
Deputy Director of the Chernihiv regional employment center,
Ost-graduate of the Institute of Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine

PROBLEMS OF UNEMPLOYMENT OF YOUTH AND DIRECTIONS OF THEIR SOLUTION

Peculiarities of the development of the modern youth labor market, including those in the regional aspect, are studied. The factors affecting its state are indicated. Some ways of solving the problem of youth employment are proposed.

Keywords: youth labor market, people's employment, unemployment of youth.

Молодь формує особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших його складових. З одного боку, у молодому віці людина має високу мобільність, вона відкрита, готова до змін і пошуку роботи, а з іншого – їй не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Недосконала законодавча база, відсутність чіткої державної стратегії забезпечення зайнятості молоді, невідповідність освітніх послуг з підготовки кадрів реальним потребам економіки, слабкі механізми стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді перетворюють безробіття молодих людей на одну з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України.

Важливою підсистемою національного ринку праці є регіональний ринок праці молоді. Він вивчений поки що недостатньо, хоча охоплює значні особливі верстви працездатного населення і суттєво впливає на розвиток регіонів.

Дані Міжнародної організації праці свідчать, що проблема зайнятості та працевлаштування молоді набула глобальних масштабів. Незважаючи на поступове відновлення економіки, безробіття серед молодих людей продовжує зростати. Україна не є у цьому винятком, а соціально-економічні проблеми регіонів мають загрозливий характер і впливають на розвиток трудового потенціалу держави.

Дослідженням питань безробіття та працевлаштування молоді займалися такі вчені, як Д.Л. Богиня, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова, М.С. Мутяк, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, В.О. Покришук, Г.О. Радіонова та інші.

У зв'язку із зменшенням кількості вільних робочих місць через кризові процеси в економіці (що значно звузило можливості прикладання праці для молодих людей), проблема працевлаштування молоді залишається актуальною, тому метою статті є аналіз основних проблем і тенденцій участі молоді в соціально-трудових відносинах на ринку праці та визначення напрямів забезпечення зайнятості молодого населення з урахуванням специфіки регіонів.

У щорічній доповіді Міжнародної організації праці “Глобальні тенденції зайнятості – 2013” сказано, що молодь перебуває серед тих, кого криза робочих місць уразила найбільше. У світі 73,8 млн. людей віком від 15 до 24 років є безробітними, і уповільнення темпів економічного зростання, ймовірно, змусить ще півмільйона здобути цей статус у 2014 р.

У світі рівень безробіття серед молоді у 2012 р. підвищився до 12,6% та прогнозовано до 2017 р. збільшиться до 12,9% [1]. Найвищий показник зареєстрований на Близькому Сході, де без роботи було 28,1% економічно активної молоді (рис. 1). У країнах ЄС рівень безробіття серед молоді у 2012 р. становив 17,9%. Скоріше за все, до 2015 р. він перевищуватиме 17% і, за прогнозами, набуде тенденції до зниження не раніше 2016 р.

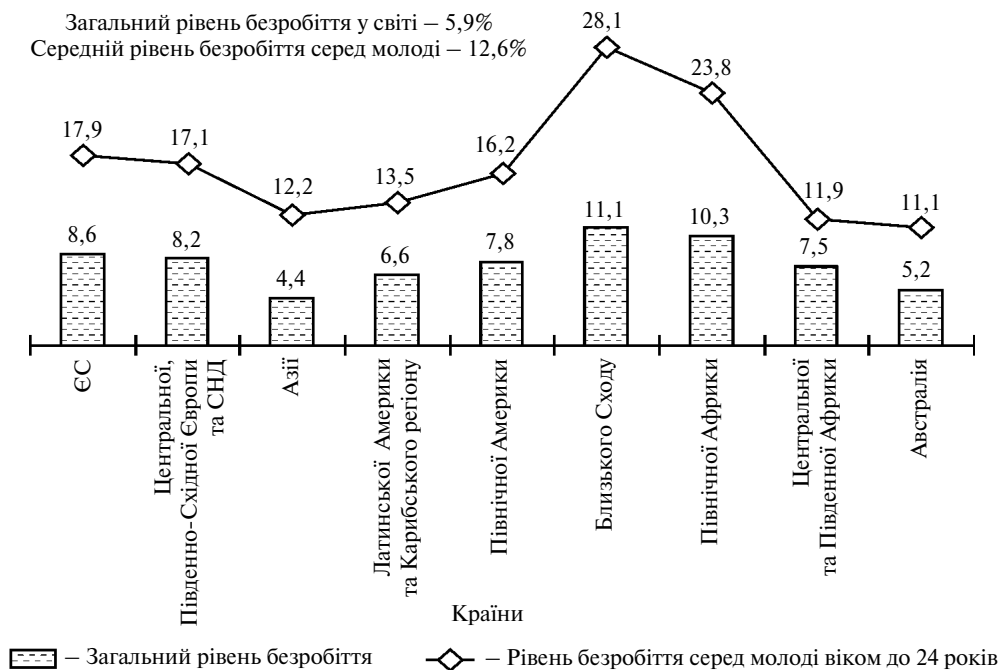


Рис. 1. Рівень безробіття серед молоді у світі у 2012 р.

Починаючи з 2007 р. кількість безробітних молодих людей у світі збільшилася на 3,4 млн. осіб, а офіційно зайнятих – зменшилася на 22,9 млн. Різниця між темпами зростання безробіття та скороченням зайнятості свідчить про поширення на молодіжному ринку праці неформальних трудових відносин та зневіру молоді в можливостях державних органів забезпечити їх продуктивну зайнятість [1].

Фінансово-економічна криза різко звузила для молодих людей перспективи на ринку праці. Багато з них змушені перебувати у стані тривалого безробіття із самого початку трудової діяльності. Така ситуація ніколи не спостерігалася в ході попередніх циклічних спадів.

У 2012 р. у розвинутих країнах майже 35% усіх молодих безробітних були без роботи понад 6 місяців (у 2007 р. відповідний показник становив 28,5%). Як наслідок, молодь дедалі частіше залишає ринок праці. Серед європейських країн, де ця проблема стоїть особливо гостро, близько 12,7% молодих людей не працювали і не навчалися. Зростання кількості таких осіб призводить до втрати професійних та соціальних навичок на початку кар'єри, порушення довгострокових професійних перспектив.

В Україні, як і в інших країнах світу, найбільше від безробіття потерпають молоді особи віком від 15 до 24 років, серед яких рівень безробіття у I півріччі 2012 р. був найвищим в усіх вікових групах – 17,3% *.

Серед причин молодіжного безробіття в Україні можна виділити такі:

– небажання роботодавців приймати на роботу недосвідчену та некваліфіковану молодь. Особливо це стосується молодих жінок, оскільки існує висока ймовірність, що вони братимуть відпустки по догляду за дитиною та лікарняні;

– відсутність дійових стимулів для роботодавців при працевлаштуванні молоді. У процесі трудової діяльності недосвідченого молодого працівника є реальними ризики пошкодження засобів виробництва або інших фінансових збитків, а їх додаткове навчання за відсутності ефективної системи державних компенсацій спричиняє зайві витрати;

– суттєвий розрив між програмами навчання у ВНЗ і потребами підприємств. Невідповідність напрямів підготовки молодих фахівців потребам економіки призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. Застарілі навчальні програми і матеріальна база закладів освіти не сприяють підготовці висококваліфікованих спеціалістів для роботи на сучасному обладнанні за інноваційними технологіями;

– низькі офіційні зарплати для молодих працівників, які пропонуються на робочих вакансіях, і, відповідно, небажання молоді їх заповнювати;

– високий рівень корупції при влаштуванні на “престижні” вакансії, особливо в державних установах і на великих підприємствах.

Національному ринку праці молоді притаманний ряд проблем, серед яких:

– зменшення кількості робочих місць через загальний стан економіки;

– значне податкове навантаження на бізнес з боку держави, яке не сприяє створенню нових робочих місць, зростанню оплати праці найманих працівників і призводить до неформальних трудових відносин;

– відсутність системи розподілу молодих фахівців на стажування або практику під час навчання і на роботу – після закінчення навчання;

– формальна розробка програм зайнятості та професійного навчання молодих працівників на загальнодержавному і регіональному рівнях тощо.

Недосконалість законодавчих актів щодо регулювання ринку праці молоді не дозволяє ефективно організувати відносини між учасниками ринку праці та створити дійовий механізм її працевлаштування.

Проблеми молодіжного безробіття також зумовлені особливостями соціального стану і трудової поведінки: низькою адаптованістю та уразливістю до навколишнього економічного й соціального середовища; підвищеними вимогами при

* Інтерв'ю голови Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrinform.ua/ukr/news/na_pershe_mistse_mi_stavimo_yakist_pratsevlashtuvannya_lyudey_golova_derghslugbi_zaynyatosti_marina_lazebna_1836954.

працевлаштуванні (престижність, заробіток), до змісту, характеру і умов праці; високою професійною і територіальною мобільністю, що пов'язано з неусталеністю економічних і соціальних зв'язків молодих людей. Їх високі вимоги до стандартів життя проявляються в прагненні до кращих умов праці, при цьому якість робочих місць для молоді залишається низькою. На багатьох промислових і сільськогосподарських підприємствах ще існують робочі місця, умови праці на яких та відповідне обладнання не змінювалися з 1970–1980-х років.

Іншою вагомою складовою якості пропозиції роботи є рівень заробітної плати. Якщо припустити, що якісним робочим місцем можна вважати таке, де пропонується оплата праці становить не нижче трьох мінімальних заробітних плат (станом на 1 квітня 2013 р. – 3441 грн.), то, за підсумками грудня 2012 р., лише Донецька та Київська області, а також міста Київ і Севастополь за середнім розміром заробітної плати штатних працівників можуть відповідати зазначеному критерію (рис. 2).

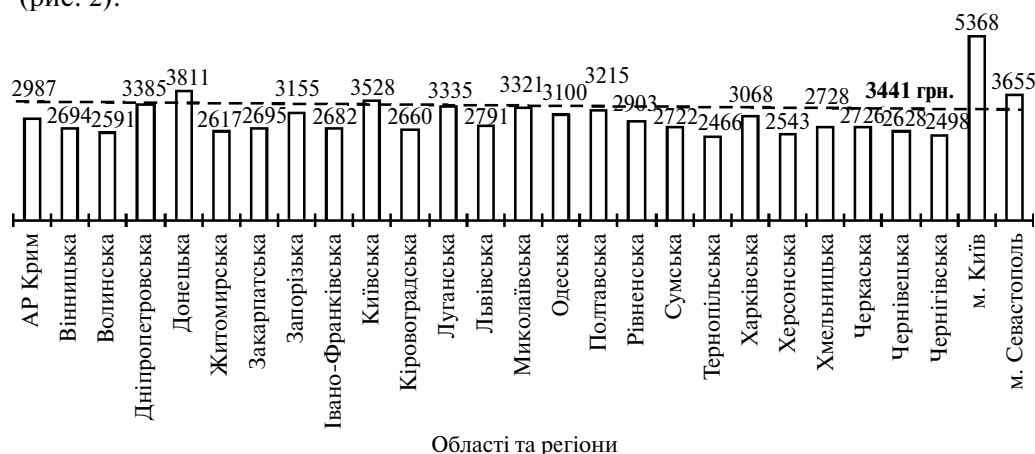


Рис. 2. Розмір заробітної плати штатних працівників у грудні 2012 р.

За даними Державної служби зайнятості, у 2012 р. у кожній четвертій вакансії (26,2%) заявлялися мінімальні умови оплати праці. У Чернівецькій області частка таких вакансій дорівнювала 50,7%, Тернопільській – 42,5%, Чернігівській – 40,9%, Житомирській – 40,7% *. Питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва в Україні становить лише 9%, тоді як у державах ЄС – 45% [3].

Ряд проблем функціонування ринку праці молоді пов'язаний з наявністю на ньому таких категорій молоді:

а) вивільнені із строкової військової або альтернативної служби. Вони здебільшого не мають практичного досвіду роботи за спеціальністю і великою мірою втратили отримані раніше знання. Ця категорія потребує додаткового навчання для відновлення знань і набуття практичних навичок для виконання певної роботи;

б) молодь віком до 19 років, яка не має професійної, а іноді і повної середньої освіти. Потрібно здійснювати істотну роботу, щоб ця категорія здобула професійну освіту;

в) особи, які свого часу не скористалися правом зайняття першого робочого місця і мають перерву при переході від навчання до праці. Вони є найбільш ураз-

* Державна служба зайнятості України : Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/>.

ливими на ринку праці, адже поступово втрачають кваліфікацію і надію отримати роботу за набутою професією або спеціальністю та працевлаштовуються в інших сферах економіки, переважно в неформальному секторі [2].

Закон України “Про зайнятість населення” визначає такі категорії молоді, які потребують додаткових державних гарантій у сприянні працевлаштуванню:

– молодь, яка закінчила або припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилась із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом 6 місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

– особи, яким виповнилося 15 років і які, за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть як виняток прийматися на роботу*.

Для працевлаштування зазначених категорій підприємствам, установам та організаціям з кількістю працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Це не може бути ефективним засобом державної підтримки зайнятості молоді, оскільки квота робочих місць обчислюється з урахуванням кількості осіб, які вже працюють на підприємстві та потребують додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню. Наприклад, у Чернігівській області у 2012 р. таких квотних місць для молоді було тільки 199.

Гарантований ринок праці молоді нині занадто звужений і представлений порівняно невеликою кількістю виділених робочих місць. Сьогодні необхідно напрацювати механізми для вдосконалення державної політики сприяння працевлаштуванню молоді. Передусім, слід створити економічні умови, які б матеріально стимулювали роботодавців брати на роботу молодих і недосвідчених працівників. Такою підтримкою можуть стати податкові пільги для підприємств, які забезпечують першими робочими місцями молодих спеціалістів і надають роботу студентській та учнівській молоді у вільний від навчання час.

Необхідно систематично підтримувати молодіжне підприємництво та інституційно його забезпечувати. За словами голови Ради Федерації роботодавців України Д. Фірташа, “резервів для створення нових вакансій на заводах немає. Модернізація, автоматизація виробництва на порядку денному. Тому вихід один – треба урізноманітнити економіку”**. Також він зазначив, що в Європі за останні 10 років 85% робочих місць створили малі підприємства. При цьому, якщо на великому промисловому об’єкті одне робоче місце може коштувати до 50 тис. дол., то в малому бізнесі – близько 1 тис. дол.

У 2001–2012 рр. для заохочення роботодавців до створення додаткових робочих місць для працевлаштування осіб з-поміж соціально уразливих категорій громадян, у тому числі молоді, або тих, які тривалий час мали статус безробітних, Державною службою зайнятості протягом календарного року надавалася дотація у вигляді компенсації фактичних витрат на заробітну плату працівника і нарахувань на неї. Надання такої послуги було передбачено ст. 7 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” і Порядком надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць

* Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=14B143F60335DCAA266D8F60DE095F6C?art_id=270670&cat_id=4713800.

для працевлаштування безробітних, затвердженим відповідним наказом *. На сьогодні дію цього Порядку скасовано. Державна підтримка забезпечення молоді першим робочим місцем, передбачена Постановою Кабінету Міністрів України **, на даний час також не діє. Замість дотацій у новій редакції Закону України “Про зайнятість населення” названо три види компенсацій для роботодавців, а саме:

1) компенсація в розмірі 50% суми єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування (єдиного соціального внеску) у разі створення та укомплектування нового робочого місця з виплатою працівнику заробітної плати, яка становить не менше трьох мінімальних зарплат;

2) відшкодування повного розміру єдиного соціального внеску роботодавцям, які працевлаштовують на нові робочі місця безробітних з числа соціально уразливих категорій громадян;

3) відшкодування повного розміру єдиного соціального внеску суб’єктам малого підприємництва, які створюють нові робочі місця та проводять діяльність у пріоритетних видах економіки ***.

Суттєвою відмінністю від програми надання дотацій, яка діяла в минулі роки, є те, що в усіх трьох випадках для отримання компенсації роботодавцю необхідно створити нове робоче місце, а не використовувати вакансію. У першому випадку це має бути нове робоче місце із заробітною платою працівника в розмірі, не меншому за три мінімальні заробітні плати (а середній розмір заробітної плати в Україні у березні 2013 р. становив 3212 грн.). При цьому у 20 з 27 регіонів України рівень середньої заробітної плати не перевищував 3 тис. грн., а у Волинській, Тернопільській, Херсонській, Хмельницькій, Чернівецькій і Чернігівській областях він був нижчим за 2,5 тис. грн. ****, тобто велика кількість роботодавців через рівень заробітної плати не можуть скористатися цією послугою. Крім того, запропонований розмір компенсації не є привабливим для легалізації витрат на оплату праці найманих працівників. Роботодавець, який за власний рахунок створив нове робоче місце у квітні 2013 р. із заробітною платою в розмірі, не меншому за три мінімальні, до квітня 2014 р. виплатить працівнику зарплату в сумі 42,1 тис. грн. (з урахуванням підвищення мінімальної заробітної плати в грудні 2013 р.). Протягом наступного року роботодавець (у разі збереження рівня заробітної плати) витратить ще 42,1 тис. грн. на оплату праці та може отримати компенсацію тільки 50% від суми єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування за 2014 р., що становитиме близько 8 тис. грн. Отже, навіть без урахування витрат на створення нового робочого місця, при видатках на оплату праці у 84,2 тис. грн. пропонується компенсація всього 8 тис. грн. Такий розмір державної компенсації за працевлаштування осіб,

* Про затвердження Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.01.2001 р. № 1 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0075-01>.

** Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.2008 р. № 223 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/223-2008-%D0%BF>.

*** Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

**** Державний комітет статистики України : Офіційний сайт [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, не дуже приваблює роботодавців, особливо з огляду на перспективи додаткових перевірок щодо нарахування і виплати заробітної плати, а також використання отриманих коштів.

У другому випадку для отримання компенсації в повному розмірі єдиного внеску роботодавець має працевлаштувати на нове робоче місце особу із соціально уразливих категорій громадян, у тому числі молоді. Вони складніше адаптуються до умов виробництва, потребують додаткових видатків на навчання, часто перебувають на лікарняних тощо. Якщо раніше за працевлаштування таких осіб відшкодовувалися витрати на їх заробітну плату та внески на державне соціальне страхування і при зарплаті працівника у 2,5 тис. грн. роботодавець за рік отримував дотацію в сумі 30 тис. грн., то тепер – лише витрати на єдиний внесок, які становлять приблизно 950 грн. щомісяця, тобто 11,4 тис. грн. на рік. Ці умови майже втричі гірші, що не стимулює роботодавців до створення робочих місць, у тому числі для молоді.

Третій вид компенсації передбачений для фізичних осіб-підприємців і юридичних осіб, у яких середньооблікова чисельність працівників за календарний рік не перевищує 50 осіб і обсяг річного валового доходу є меншим за 500 тис. євро. Але це стосується лише тих, хто створює нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності.

Також потребують узгодження з іншими нормативними актами новації Закону України “Про зайнятість населення” щодо державної підтримки молодих працівників, залучених до роботи в селах та селищах, а також питання організації стажування на підприємствах, в організаціях і установах студентів та учнів професійно-технічних навчальних закладів за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта. Поки що ці норми не працюють (як через невизначеність обсягів фінансування, так і через неузгодженість декількох нормативних актів щодо порядку проходження стажування та оплати праці стажистів).

Відповідно до Закону України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, до молоді належать громадяни України віком від 14 до 35 років. У 2012 р. на обліку в Державній службі зайнятості перебувало 887,9 тис. незайнятих громадян віком до 35 років (48,6% загальної кількості осіб, які перебували на обліку), у тому числі випускників: ВНЗ – 52,9 тис., професійно-технічних закладів освіти – 33,5 тис., середніх загальноосвітніх шкіл – 6,3 тис. осіб. За направленням Державної служби зайнятості у 2012 р. було працевлаштовано 375,8 тис. таких осіб, у громадських роботах брали участь 116,8 тис. віком до 35 років, що на 1,8 тис. більше, ніж у 2011 р. Чисельність молодих людей, які проходили профнавчання, зросла і становила 99 тис. осіб*.

Трудова діяльність молоді має розглядатися передусім у розрізі регіонів та підсистем ринку праці. Існують певні особливості щодо зайнятості населення, пов’язані з географічним розташуванням, кліматичними умовами та пріоритетами соціально-економічного розвитку як регіонів, так і окремих адміністративно-територіальних одиниць.

Окремі напрацювання в цьому напрямі є. Наприклад, кліматичні умови визначають розвиток готельно-туристичної галузі та сільськогосподарського комплексу на території АР Крим. Така особливість регіону спричиняє попит на

* Державна служба зайнятості України : Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/>.

відповідні професії, тому політика республіканських органів влади щодо подолання безробіття, у тому числі й молодіжного, спрямована на підготовку фахівців, необхідних для розвитку сільського господарства і готельно-туристичної галузі. Для цього систематично проводиться інформаційно-роз'яснювальна робота щодо професійного самовизначення молоді з урахуванням потреб регіонального ринку праці, здійснюються інші заходи в рамках реалізації профорієнтаційного проекту “Живи і працюй у сільському Криму”.

У Севастополі започатковано систематичний моніторинг професій та спеціальностей, які користуються найбільшим попитом на місцевому ринку праці, для організації подальшого навчання молоді за цими професіями та спеціальностями, що передбачено комплексною програмою “Молодь Севастополя на 2009–2013 роки” [4].

На Вінниччині бракує робітничих професій, тому органи влади залучають молодь до їх опанування. В економіці Чернігівської області домінує аграрна складова, тому підготовка кадрів здійснюється у 10 навчальних закладах області за професіями, які затребовані в сільському господарстві: тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, слюсар-ремонтник, водій автотранспортних засобів, оператор з ветеринарного оброблення тварин, бджоляр, плодоовочівник та інші.

Позитивним є те, що центри зайнятості Чернігівської області при організації професійної підготовки та перепідготовки безробітної молоді керуються принципами обов'язковості працевлаштування після проходження навчання. Це наближає навчальний процес до вимог конкретного роботодавця. Так, рівень працевлаштування безробітних, які пройшли навчання за направленням центрів зайнятості Чернігівщини, у 2010–2012 рр. був не меншим за 92%.

Безперечно, працевлаштування молоді значною мірою залежить від політики навчального закладу, який максимально сприяє випускникам в отриманні першого робочого місця. Дуже часто стажування студентів згодом переростає в гарантоване працевлаштування. Досвід та форми такої роботи державних ВНЗ є різноманітними.

Так, студенти Чернігівського державного технологічного університету, які навчаються за спеціальностями “Промислова електроніка” та “Інформаційні та комп'ютерні системи”, розробляли автоматизовану систему “Рада” (аналогів якої в Україні нині не існує) для Чернігівської обласної ради.

У Чернігівському державному інституті економіки та управління організовано роботу центру профорієнтації та сприяння працевлаштуванню студентів, який постійно проводить ярмарки кар'єри, зустрічі з роботодавцями, семінари та “круглі столи” з питань зайнятості молоді.

Студенти Чернігівського коледжу побуту під час навчання надають послуги перукарів, швачок, дизайнерів одягу, флористів, що сприяє вдосконаленню навичок обраної професії на практиці [4].

Такі форми роботи слід поширювати в усіх регіонах України. Регіональні особливості молодіжного ринку праці можуть різнитися за цілою системою показників, що свідчить про складність оцінки ефективності проведених заходів, спрямованих на працевлаштування молоді, за єдиними показниками. На наш погляд, основним виміром проведеної роботи мають стати зростання рівня зай-

нятості молоді та збільшення кількості нових робочих місць з належними умовами та оплатою праці.

Висновки

За прогнозами, безробіття серед молоді у 2013 р. повинне ще більше зрости. Наслідки фінансово-економічної кризи можуть посилити наявний дефіцит гідної праці для молоді та спричинити збільшення частки молодих людей серед “працюючих малозабезпечених”. При збереженні нинішньої політики розвинути державам не вдасться досягти докризового рівня зайнятості раніше, ніж у 2015 р., а для країн, які розвиваються, цей строк продовжиться до 2018 р. [5].

Юнакам і дівчатам після закінчення навчання, як правило, дуже важко влаштуватися на роботу, оскільки роботодавці надають перевагу досвідченому кадровому персоналу, який зможе одразу ефективно працювати. Цей стереотип складно подолати. Він впливає на тривалість молодіжного безробіття, спричиняє пасивність молоді на ринку праці та втрату віри у власні сили. Тому молодіжне безробіття не тільки становить загрозу економіці, але й у перспективі може погіршити соціальну та криміногенну ситуацію в суспільстві [4].

Проведення Україною курсу реформ буде результативним та успішним лише за активної участі молоді, тому пріоритетом і стратегічним завданням держави є розвиток молодіжної політики. Слід взяти до уваги, що Міжнародна організація праці визначає 3 необхідних напрями сприяння зайнятості молоді з боку урядів, роботодавців і профспілок.

1. Розширення можливостей для працевлаштування молоді за допомогою заходів щодо зміцнення зв'язків між системою освіти та ринком праці, включаючи профорієнтацію, вдосконалення інформації про кар'єрні можливості та широкий доступ до неї, підтримку під час пошуку роботи та забезпечення гарантій зайнятості молоді.

2. Заохочення молоді до підприємництва.

3. Сприяння захисту трудових прав молодих людей з гарантуванням їм рівних прав у сфері праці, закріпленням їх у колективних договорах і забезпеченням належного соціального захисту [1].

Професійне навчання також є потужним інструментом для підвищення рівня зайнятості та кваліфікації молоді, а також сприяння ефективному переходу від освіти до зайнятості. Тут, на наш погляд, слід звернутися до досвіду Німеччини, Австрії та Швейцарії, де добре поставлено навчання робітничим професіям і рівень безробіття серед молоді є найнижчим в Європі [1].

Для забезпечення зменшення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили, запобігання довготривалому безробіттю серед молоді доцільно розробити методику формування системи прогнозування перспективного розвитку галузей економіки і попиту на робочу силу за конкретними професіями з урахуванням регіональної специфіки. Ринок освітніх послуг необхідно наближати до реальних потреб економіки.

Молодь є потужним ресурсом. Підтримка молодих людей, їхнє залучення до творчої, активної участі в житті суспільства – це стратегічні інвестиції в розвиток держави. Реформування засобів державного регулювання ринку праці молоді має супроводжуватися прозорими та ефективними механізмами стимулювання роботодавців до її працевлаштування, подоланням міфів стосовно низької кваліфікації молодих фахівців та активізацією участі молоді на ринку праці.

Список використаної літератури

1. Глобальні тенденції зайнятості 2013: відновлення після другого падіння робочих місць : доп. – Женева : МОП, 2013.
2. Василюшина С.О. Особливості державного регулювання на ринку праці молоді // Економіка та держава. – 2009. – № 3. – С. 91–94.
3. Івасюк А. Проблеми молодіжного безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conf-cv.at.ua/forum/80-769-1>.
4. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання. – К. : ГО “Молодіжна Альтернатива”, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.lac.lviv.ua/fileadmin/www.lac.lviv.ua/data/pidrozdily/Kadr_agencija/Docs/kadr_agent_Stattya_molodizhne_bezrobittya.pdf.
5. Черниш Т. Сутність та особливості довготривалого безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 8–12.

References

1. *Global'ni Tendentsii Zainyatosti 2013: Vidnovlennya Pislya Drugogo Padinnya Robochykh Mists'* [Global Tendencies of Employment in 2013: Recovery after the Second Decrease in the Number of Working Places]. Geneva, ILO, 2013 [in Ukrainian].
2. Vasylyshyna S.O. *Osoblyvosti derzhavnogo reguluvannya na rynku pratsi molodi* [Peculiarities of state's control over the youth labor market]. *Ekonomika ta Derzhava – Economy and State*, 2009, No. 3, pp. 91–94 [in Ukrainian].
3. Ivasyuk A. *Problemy molodizhnogo bezrobittya* [Problems of youth unemployment], available at: <http://conf-cv.at.ua/forum/80-769-1> [in Ukrainian].
4. *Problemy Molodizhnogo Bezrobittya ta Shlyakhy Iogo Podolannya* [Problems of Youth Unemployment and Ways to Overcome It]. Kyiv, Molodizhna Al'ternatyva, 2011 [in Ukrainian].
5. Chernysh T. *Sutnist' ta osoblyvosti dovgotryvalogo bezrobittya v Ukraini* [Essence and peculiarities of long-term unemployment in Ukraine]. *Ukraina: Aspekty Pratsi – Ukraine: Labor Aspects*, 2009, No. 3, pp. 8–12 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 30 травня 2013 р.
