

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 35-331.104

Н. В. СТАТІВКА, А. А. БАТЮК

ПОДОЛАННЯ ДИСБАЛАНСУ НА МОЛОДІЖНОМУ РИНКУ ПРАЦІ МЕТОДАМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Досліджено основні проблеми зайнятості та соціального захисту молоді в Україні. Обґрунтовано необхідність удосконалення системи моніторингу та прогнозування розвитку молодіжного ринку праці. Визначено основні напрями подолання дисбалансу молодіжного ринку праці заходами державного регулювання.

Ключові слова: молодіжний ринок праці, зайнятість, дисбаланс ринку праці, професійна орієнтація, державне регулювання.

The paper researches the basic challenges of the youth employment and social security in Ukraine. The necessity to improve the system of monitoring and forecasting the youth labor market development has been substantiated. The main areas of managing imbalance in the youth labor market by public administrative means have been identified.

Key words: youth labor market, employment, labor market imbalance, professional orientation, public administration.

Соціально-економічне й духовне відродження України неможливе без концентрації уваги та зусиль на вирішенні проблем молоді як майбутнього країни, гаранта суспільно-економічного прогресу, адже непорушною істиною є те, що подальший розвиток суспільства чи не найбільшою мірою залежить від забезпечення гідних стартових умов для життєдіяльності молодих поколінь [7]. Попри деклароване усвідомлення цієї істини, більшість країн світу має низку невирішених молодіжних проблем, серед яких особливою актуальністю вирізняється проблема молодіжного безробіття.

В умовах глибокої економічної, політичної та демографічної кризи, в якій перебуває Україна, молодіжні проблеми в соціально-трудовій сфері набувають певних специфічних рис, відзначаються тяжкими та довготривалими наслідками, а відтак, потребують поглибленого аналізу й регулювання, розробки реалістичної, збалансованої, виваженої політики стосовно працевлаштування молоді.

Обґрунтування методологічних підходів розвитку молодіжного ринку праці України, окремих його сегментів, системи оцінювання інтегрованості молодіжного сегменту в національний ринок праці розглядаються в наукових роботах Д. Богині [16], Т. Заяць, І. Кравченко [2], В. Жаховської [3], Е. Лібанової [7], Ю. Маршавіна [5], В. Міненка [6], В. Онікієнка [9] та ін.

Проблеми державної політики сприяння зайнятості молоді, професійного самовизначення, покращання якісних характеристик молодих поколінь, усунення міжпоколінної нерівності, забезпечення вторинної зайнятості молоді заходами державного впливу висвітлено в роботах Є. Бородіна [1], Н. Анішина, Д. Верби [7], С. Ничипоренко [8], Н. Якимової [18] та ін.

Незважаючи на достатню кількість наукових публікацій з питань державного регулювання молодіжного ринку праці, у сучасній літературі недостатньо уваги приділено комплексності та практичній спрямованості заходів усунення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на молодіжному ринку праці, а також формування чіткого державного замовлення закладам освіти необхідної кількості фахівців певних спеціальностей. Державне регулювання ринку праці має базуватися на застосуванні сучасних методів моніторингу та прогнозування процесів у цій сфері.

Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності узгодженої дії ринкового механізму та механізму державного регулювання молодіжного ринку праці, оцінці результативності державного впливу на рівень зайнятості молоді й розробці практичних рекомендацій щодо подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці.

Задля досягнення поставленої мети визначено коло проблем та етапи дослідження: обґрунтування необхідності державного регулювання молодіжного ринку праці; оцінка сучасного рівня безробіття молоді в Україні; визначення ролі прогнозування та статистичних досліджень на молодіжному ринку праці для запобігання дисбалансу між попитом та пропозицією; формулювання та обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення законодавства України у сфері правового регулювання працевлаштування молоді та виникнення трудових правовідносин.

Молодь, виступаючи в якості інноваційного потенціалу суспільства, є однією з найбільш уразливих груп на ринку праці в силу своїх вікових, соціально-психологічних і професійних особливостей. В Україні чисельність молодих безробітних становить більше 30 % від загальної кількості зареєстрованих безробітних. Найвищий рівень безробіття протягом 2009 – 2012 рр. спостерігався у вікових групах 15 – 24 та 25 – 29 років, коливаючись, відповідно, за групами в межах від 17,3 – 18,6 % та 9,2 – 10,4 %, при середньому рівні безробіття всього населення 7,5 – 8,8 % (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за віковими групами
(% до кількості економічно активного населення відповідної
вікової групи) [10]

| Роки | Разом | У тому числі за віковими групами, років | | | | | |
|--------------------|-------|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 15 – 24 | 25 – 29 | 30 – 39 | 40 – 49 | 50 – 59 | 60 – 70 |
| 2007 | 6,4 | 12,5 | 6,9 | 5,8 | 5,7 | 4,7 | 0,0 |
| 2009 | 8,8 | 17,8 | 10,4 | 8,2 | 8,0 | 5,8 | 0,0 |
| 2011 | 7,9 | 18,6 | 9,2 | 7,3 | 6,4 | 5,1 | 0,1 |
| 2012 | 7,5 | 17,3 | 9,5 | 6,7 | 6,2 | 5,3 | 0,1 |
| I півріччя 2013 р. | 7,5 | 16,6 | 8,8 | 6,6 | 7,2 | 5,2 | 0,0 |

Високий рівень молодіжного безробіття небезпечний своїми економічними і соціальними наслідками, які зачіпають інтереси як самої молоді, так і всієї держави. Саме цим обумовлена об'єктивна необхідність державного регулювання молодіжного безробіття, спрямованого на вирішення проблеми безробіття молоді та забезпечення її зайнятості, соціального захисту, а також збереження і розвитку трудових ресурсів країни.

Вирішення вузлових суперечностей сучасного розвитку ринку праці України та окремих його сегментів, усунення деформованості регіональної, галузевої та секторної структури зайнятості населення, поліпшення процесу залучення молоді до сфери продуктивної трудової діяльності неможливо без формування ефективного регулюючого механізму, спроможного забезпечити відповідність його основних структурних і функціональних характеристик вимогам економічного простору. Зростання конкурентоспроможності молоді та її адаптаційного потенціалу об'єктивно обумовлює необхідність поглиблення методології і методики оцінки структурно-динамічних зрушень на ринку праці, інтегрованості її у сформований соціально-економічний простір, а також розробки методичних засад прогнозування цих процесів.

В Україні мережа державних інституцій, що надають послуги з питань праці та молодіжної політики, є досить розвинутою структурою. Систему державних установ у сфері зайнятості молоді очолює Міністерство соціальної політики та Державна служба зайнятості, що йому безпосередньо підпорядкована. До мережі державних установ з питань зайнятості молоді відносяться також: Міністерство молоді та спорту України, Міністерство освіти і науки України, центр соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді, а також молодіжні центри праці та інші молодіжні організації, що займаються питаннями захисту права трудової діяльності молоді.

Ефективність діяльності служби зайнятості щодо забезпечення продуктивної зайнятості молоді та соціального захисту безробітної молоді багато в чому визначається точністю прогнозування тенденцій розвитку національного ринку праці та його сегментів. Необхідність удосконалення цієї діяльності викликана посиленням дисбалансу між потребами економіки в

працівниках певних професій і підготовкою спеціалістів навчальними закладами, що проявляється в зростанні навантаження незайнятого населення на вільні робочі місця (вакантні посади) за професійним групами (табл. 2).

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць збільшилося з 84 осіб на кінець 2011 р. до 108 осіб на кінець 2012 р.

Таблиця 2

Попит і пропозиція робочої сили за професійними групами у 2012 р. [10]

| Професійні групи | Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю | | Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць | |
|---|--|----------------|--|----------------|
| | тис. осіб | у % до 2011 р. | тис. осіб | у % до 2011 р. |
| Разом | 526,2 | 104,9 | 48,6 | 81,9 |
| Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери | 53,2 | 106,9 | 4,3 | 80,5 |
| Професіонали | 45,8 | 100,3 | 8,2 | 89,7 |
| Фахівці | 50,6 | 106,7 | 5,9 | 84,7 |
| Технічні службовці | 28,8 | 104,9 | 1,3 | 75,7 |
| Працівники сфери торгівлі та послуг | 76,4 | 107,1 | 5,1 | 82,0 |
| Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, рибальства | 20,3 | 98,7 | 0,6 | 104,9 |
| Кваліфіковані робітники з інструментом | 60,5 | 106,1 | 9,7 | 74,1 |
| Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 101,3 | 107,9 | 6,7 | 85,4 |
| Найпростіші професії | 89,3 | 101,1 | 6,8 | 80,2 |

Формування попиту на кадри певних професійних груп складає багатогранний механізм аналізу та прогнозування ситуації на ринку праці. Пропозиція освітніх послуг також складається в умовах певної невизначеності щодо майбутнього попиту на працівників окремих професій. У результаті на ринку праці формується певний дисбаланс між попитом і пропозицією ще на стадії формування запитів суб'єктів ринку праці майбутніх найманих

працівників і роботодавців. Результатом такого розриву є досить велика варіація навантаження на одне вільне робоче місце за професійними групами по Україні, яка в 2011-2012 рр. коливалася від п'яти осіб за категорією “кваліфіковані робітники з інструментом” до 34 осіб за категорією “кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, рибальства”.

Ситуація на регіональному ринку праці також підтверджує невідповідність у заявленій кількості вільних вакансій і чисельності безробітних на одне робоче місце за відповідними спеціальностями. Так, на 1 січня 2013 р. по Харківській області на 17 вільних вакансій за професією менеджер зі збуту претендувало 222 безробітні особи з відповідною спеціальністю (тобто дефіцит вакансій становив 205 одиниць). Інші найбільш популярні в даний час спеціальності серед випускників навчальних закладів також мають значний дефіцит, зокрема: на 552 безробітних з професією бухгалтер було лише 24 вільні вакансії, на 10 вакансій за спеціальністю економіст прихотилося 211 осіб, що перебували на обліку в той момент, на п'ять вакансій оператору комп'ютерного набору приходилося 185 осіб [10; 11].

Що ж стосується професій, які користуються попитом менше, дисбаланс проявляється у формі надлишку робочих місць: так з 24 вільних вакансій шліфувальника лише 9 могли бути заповнені. Нестача в робочій силі спостерігається за спеціальностями слюсар-електрик з ремонту електроустаткування, фрезувальник, токар. Найбільш незаповненими є вакансії водіїв трамваю та тролейбуса (на 145 вакансій приходиться лише 7 безробітних за цією спеціальністю) та двірника (незаповненими є 57 вакансій із 101 заявленої). Дефіцит у кваліфікованих кадрах відчувається і за вакансіями фахівців із соціальної роботи, де на 27 вакансій на обліку претендувало лише дев'ять осіб з відповідною професією.

Проводячи дослідження з питання зайнятості молоді важливо звернути увагу на статистику звернень молоді до центрів зайнятості і рівня їх працевлаштування (рисунок).

У 2009 р. спостерігається істотне зменшення чисельності працевлаштованої молоді порівняно з даними як попереднього, так і наступного періодів, що обумовлено загостренням економічної ситуації. Зменшення кількості робочих місць, банкрутство багатьох підприємств та установ, підвищення загального рівня безробіття, призвело до виштовхування найменш конкурентоспроможної і водночас найбільш уразливої складової пропозиції робочої сили – молоді. Динамічне зменшення звернень молоді до центрів зайнятості за допомогою в пошуку роботи 2005 – 2010 рр. свідчить про певне покращання діяльності держави в цій сфері, а також про ефективність застосування методів регулювання зайнятості молоді та виконання програм по запобіганню безробіттю. Збільшення в 2011 р. кількості молодих осіб, що перебували на обліку, обумовлено зростанням молоді діаспори працездатного віку в цілому.

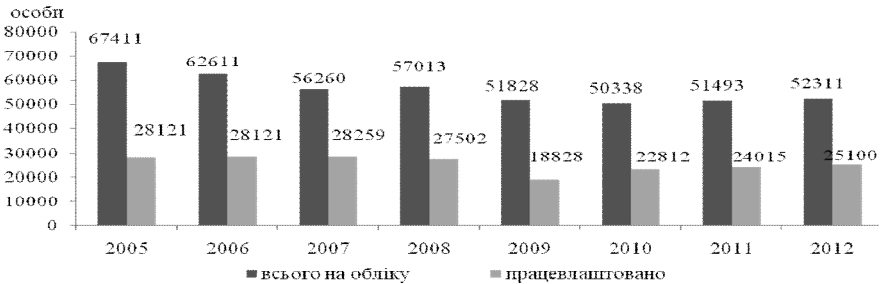


Рисунок. Динаміка рівня працевлаштування молоді у віці до 35 років, яка перебувала на обліку в Харківській області (2005 – 2012 р.) [11]

З вищевикладеного очевидно, що основною складовою ефективного функціонування молодіжного ринку праці є саме державне регулювання зайнятості.

Методи державного забезпечення зайнятості молоді поділяють на методи прямого та опосередкованого впливу. Перші це ті, що безпосередньо діють на запобігання безробіттю та збільшення зайнятості відкрито, через програми, законодавчі акти тощо. Другі – є непрямими, тобто впливають на зайнятість населення через інші важелі регулювання, а саме: зміну податкової системи, надання субсидій, дотацій та інше.

Поділяють методи державного регулювання зайнятості молоді і за сферами впливу на: освітні, економічні, нормативно-правові, соціально-психологічні та адміністративно-організаційні. До освітніх відносять ті, що регулюють навчання, підготовку та перепідготовку молодих фахівців. Саме через них досягається відповідність потреб на ринку праці та пропозиції робочої сили. У зв'язку з цим виникає необхідність розвитку ефективної системи моніторингу і прогнозування потреб ринку праці на довгостроковий період. Прогнозування ринку праці для вдосконалення структури професійної підготовки робочої сили ускладнюється через те, що пропозиція освітніх послуг є похідною, перш за все, від ситуації, що складається на інших ринках, яку передбачити дуже важко, а часто навіть – неможливо. Формування попиту на освітні послуги відбувається часто під впливом таких непередбачуваних чинників, як уявлення дітей і їх батьків про шляхи досягнення життєвої успішності, їх мрії, схильності і здібності, матеріальне становище, навіть престижність професії, мода, активність і зміст рекламних кампаній навчальних закладів тощо.

Ефективне прогнозування потреб ринку праці в робочій силі в розрізі професій і спеціальностей неможливе без створення цілісної системи, яка б щоденно на високому професійному рівні здійснювала моніторинг і прогнозування розвитку ринку праці.

Застосування економічних методів державного регулювання зайнятості дає змогу створити економічні умови, які спонукають суб'єктів ринку праці

діяти в необхідному для держави напрямі, що обумовлює вирішення певних проблем. До основних інструментів економічного впливу на зайнятість належать: зміна податкових ставок, надання дотацій і субсидій, виплати допомоги по безробіттю.

Нормативно-правові методи полягають у законодавчому регулюванні зайнятості молоді. Видання законодавчих актів, створення нормативних документів щодо встановлення та покращання умов працевлаштування молоді – усе це діє через нормативно-правові методи регулювання зайнятості.

До засобів соціально-психологічного методу впливу на зайнятість відносяться профорієнтація молоді, стимулювання працевлаштування, ефективна мотивація до праці підлітків і молоді, розвиток традицій, формування та підтримка в населення певних позитивних переконань, розвиток духовних цінностей, психологічних настанов до активної трудової діяльності.

Адміністративно-організаційні методи державного регулювання зайнятості представляють інструменти прямого впливу держави на зайнятість населення, представленні у формі наказів, розпоряджень, постанов, розробка програм та планів дій, які дозволяють, забороняють, прогнозують, нормують та спрямовуються окремі напрямки діяльності у сфері зайнятості.

Усі ці методи мають різний вплив, дієвість і значення в ході реалізації державної політики зайнятості молоді і лише комплексне їх використання може забезпечити досягнення позитивного ефекту, в іншому випадку – оминаючи належною увагою хоча б один з них, призводить до негативних наслідків на ринку праці в цілому. Принагідно зауважимо, згідно ст. 28 Закону України “Про зайнятість населення” студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів мають право проходити стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час [12; 14]. У законі наголошено, що запис про проходження стажування роботодавцем повинен вносити до трудової книжки особи, що проходила стажування та визначає можливість оплати такого стажування. Разом з тим, нормативно-правове закріплення цього нововведення не супроводжено питання контролю за дотримання обов’язків роботодавцем та визначення настання можливості оплати стажування. Отже, методи нормативно-правового регулювання лише в певній мірі регулюють трудову діяльність молоді, недоповнення їх іншими важелями впливу роблять таке регулювання неефективним.

В Україні існує розвинена система державних органів, що регулюють питання працевлаштування молоді, роль чи не кожного з органів визнається провідною. Для забезпечення ефективності всієї системи необхідно розробити механізм чіткої координації органів державної влади. З цією метою задля подолання дисбалансу на молодіжному ринку праці є сенс створити окремий департамент, який визначатиме перспективні напрямки розвитку ринку праці на середньострокову та довгострокову перспективи. Це

сприятиме покращанню державного регулювання ринку праці, узгоджуючи його з ринком освітніх послуг, через механізм державного замовлення закладам освіти.

Першими кроками в цьому напрямі є затверджений від 15 квітня 2013 р. Кабінетом Міністрів України “Порядок формування державного замовлення на підготовку спеціалістів, наукових, науково-педагогічних і робочих кадрів, а також підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів” [13]. Згідно з ним державне замовлення буде формуватися з урахуванням середньострокового прогнозу потреб у фахівцях і робітничих кадрах на ринку праці. Середньостроковий прогноз складається відповідно до методики, затвердженої Міністерства економічного розвитку. Вона передбачає розрахунок потреби економіки в робочій силі в професійному розрізі на п’ять років. Для прогнозування використовуються прогнозні показники з валової доданої вартості, продуктивності праці, фактичної структури зайнятих за професіями.

Такий підхід до формування державного замовлення дозволить здійснювати підготовку фахівців і робітничих кадрів у точній відповідності з потребами ринку праці та допоможе забезпечити стабільність на ринку праці, врегулюючи існуючий дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. Нововведення пов’язано з Національним планом дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” [15].

У зв’язку з вищезазначеним можна розраховувати на зниження напруги на молодіжному ринку праці, оскільки виникнуть гарантії працевлаштування молоді, адже навчання буде проходити лише за затребуваними спеціальностями, а це позначиться на реалізації потенціалу молоді.

Очевидно, що цілком передбачити попит на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розрізі неможливо. Вирішення цієї проблеми вимагатиме вдосконалення змісту і технологій освіти, її гнучкості, формування в учнів і студентів бажання і вміння самостійно оволодівати знаннями, готовності до зміни професії, проходження перепідготовки й підвищення кваліфікації.

Молодь не може вільно конкурувати на ринку праці з досвідченою робочою силою старшого віку, тому доцільно скорегувати віковий ценз особи, яка відноситься до категорії молоді (з 35 років до 30 років) та ввести розмежування молоді на дві категорії: молоді у віці 15 – 23 років та молоді у віці 23 – 35 років з метою вдосконалення механізму дії державної підтримки. З метою підвищення конкурентоспроможності молоді є доцільним зробити можливим навчання інтегрованим професіям, що підвищить професійний рівень молоді, її конкурентоздатність на ринку праці.

Виходячи з того, що пропозиція робочої сили формується ще на етапі вибору майбутньої професії школярами, професійна орієнтація займає ключове місце у проблемі подолання дисбалансу на ринку праці.

Профорієнтаційні заходи доводять свою ефективність. Результатом їх проведення Харківським обласним центром зайнятості в першому півріччі

2013 р. стало працевлаштування майже 8 % учасників з-поміж безробітних осіб на наявні та перспективні вакансії, орієнтацію 3 % учасників на професійне навчання на направлення понад 3 % на громадські роботи.

Оцінюючи ефективність профорієнтаційних заходів, не можна спиратися лише на результативність роботи центрів зайнятості в цій сфері, оскільки значний вплив на формування професійної орієнтації у молоді здійснюють (або не здійснюють) навчальні заклади. Виходячи з цього, доцільно включити до навчальної програми в середніх загальноосвітніх навчальних закладах курс щодо професійної орієнтації учнів.

Визначаючи ефективність інструментарію державного регулювання молодіжного ринку праці національної економіки, не слід забувати про світові досягнення в цій сфері. Так, у Франції держава стимулює компанії, що приймають на роботу молодь без спеціальності або кваліфікації, беручи на себе витрати з її страхування від безробіття і хвороби на строк до одного року. В Іспанії підприємці, що наймають або навчають молодь, платять знижені внески на соціальне страхування, а у Великобританії, Італії, Швеції, Польщі держава покриває до 80,0 % витрат фірми при працевлаштуванні молоді у віці 16 – 18 років без середньої освіти [4, с. 329]. У Польщі також звільняються від сплати низки податків протягом року випускники, що відкрили свій бізнес [17].

В Україні можна побудувати оригінальну модель взаємодії молодіжного ринку праці та системи освіти, враховуючи досвід Німеччини. Там молоді люди на малих підприємствах починають виробничу діяльність як помічники майстрів. Така схема дуже вигідна для держави, оскільки фінансово не витратна з точки зору забезпечення практичного навчання. Хоча є певні недоліки такої системи – вузька спеціалізація, яка створює перешкоди для професійної й територіальної мобільності робочої сили.

Узагальнюючи досвід зарубіжних країн у сфері державного регулювання молодіжного ринку праці, можна відмітити, що забезпечення працевлаштування молоді заохочується шляхом компенсації підприємствам частини витрати на заробітну плату. В Україні до 2012 р. надавалися дотації при прийнятті на перше робоче місце, роботодавцю частково компенсувалися витрати на оплату праці молодого фахівця. З уведенням єдиного соціального внеску та змінами в законодавстві, у випадку прийнятті на роботу молодого спеціаліста роботодавцю компенсується сплата цього внеску з заробітної плати кожного прийнятого молодого працівника.

У зарубіжних країнах молодь навчається професійної діяльності в основу якої покладено освоєння максимальної кількості професій і спеціальностей, створюються сприятливі можливості для подальшого перенавчання у випадку змін потреб на ринку праці. Формування загальних “окружних” центрів початкової та середньої професійної освіти надає можливість навчання усіх верств населення з усіх населених пунктів.

Вищенаведені заходи забезпечення молодіжної зайнятості є такими, що можуть бути рекомендовані для впровадження на українському ринку праці. Разом з тим вимагає вдосконалення система моніторингу молодіжного ринку

праці, яка б детально відстежувала потреби ринку праці для забезпечення балансу попиту і пропозиції робочої сили.

Питання реалізації молоддю права на працю є дуже складним і багатогранним. Незайнятість молоді викликає напруження в суспільстві, негативно впливає на криміногенну ситуацію та соціальний розвиток країни. На сучасному етапі держава у сфері регулювання зайнятості молоді прийняла досить активну позицію, яка вже почала давати позитивні результати. Проте задля забезпечення державного регулювання молодіжного ринку праці на основі комплексного підходу та ефективного механізму прогнозування розвитку ринку праці, на нашу думку, є доцільним:

- установити механізм чіткої координації між органами державної влади у сфері регулювання молодіжного ринку праці;

- включити до навчальної програми в середніх загальноосвітніх учбових закладах курсу професійної орієнтації учнів;

- поновити дію механізму працевлаштування молоді на нові робочі місця шляхом надання дотації роботодавцю;

- удосконалити систему моніторингу та прогнозування ринку праці в частині забезпечення провадження професійного навчання лише під конкретне робоче місце;

- запровадити навчання інтегрованим професіям та збільшити час виробничого стажування під час навчання;

- увести розмежування молоді на дві категорії: молодь у віці 15 – 23 років та молодь у віці 23-35 років з метою вдосконалення механізму дії державної підтримки.

Література:

1. *Бородін Є. І.* Історія формування державної молодіжної політики в Україні (1991-2004 рр.) : монографія / Є. І. Бородін. – Дніпропетр. : Герда, 2006. – 472 с.

2. *Заяць Т.* Основні напрями активної державної політики сприяння зайнятості молоді / Т. Заяць, В. Кравченко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 3–9.

3. *Заяць Т. А.* Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку : монографія / Т. А. Заяць, В. Л. Жаховська ; за ред. акад. НАН України д.е.н., проф. Б. М. Данилишина. – К. : Фенікс, 2008. – 312 с.

4. *Макогон Ю. В.* Труд за рубезом : [учеб. пособ.] / Ю. В. Макогон, Е. С. Шилец, О. А. Доронина, И. В. Панченко. – Донецк : ДонНУ, 2008. – 480 с.

5. *Маршавін Ю. М.* Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія / Ю. М. Маршавін. – К. : Альтерпрес, 2011. – 396 с.

6. *Міненко В. Л.* Співвідношення активних і пасивних методів державного регулювання ринку праці на регіональному рівні / В. Л. Міненко //

Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2013. – № 1 (43). – 170 с.

7. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.

8. *Ничипоренко С. В.* Молодіжна сімейна політика в Україні / С. В. Ничипоренко. – Умань : Видавець “Сочінський”, 2011. – С. 73.

9. *Онiкiєнко В. В.* Ринок праці та соціальний захист населення України: ретраналіз, проблеми, ляхи вирішення : монографія / В. В. Онiкiєнко. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.

10. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

11. Офіційний сайт Харківського обласного центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>.

12. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

13. Про затвердження Порядку розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів : постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 р. № 363 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua>.

14. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях : постанова Кабінету Міністрів від 16.01.2013 р. № 20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

15. Про Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010 – 2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава : Указ Президента України від 12.03.2013 р. № 128/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

16. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / [Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лісогор та ін.]. – К. : Ін-т економіки НАНУ, 2001. – 198 с.

17. Українсько-польський робітничий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrpraca.com>.

18. *Якимова Н. С.* Професійне самовизначення і професійна орієнтація молоді: сучасні тенденції та проблеми / Н. С. Якимова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – 142–149 с.

Надійшла до редколегії 14.04.2014 р.