

Список використаних джерел

1. Дрок П.В. Форми та причини виникнення безробіття / П.В. Дрок // Економічний вісник університету. – 2010. – №15/1. – С. 143–147.
2. Белоусова О.С. Актуальні проблеми безробіття в Україні в умовах фінансово-економічної кризи [Електронний ресурс] / О.С. Белоусова, А.В. Заїкіна, Г.Ю. Козлова // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту. – 2011. – №2. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vviem/2011\\_2/4.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vviem/2011_2/4.pdf)
3. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина [Електронний ресурс] : навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – Режим доступу : [http://pidruchniki.ws/10560412/ekonomika/klasifikatsiya\\_vidiv\\_form\\_bezrobittya](http://pidruchniki.ws/10560412/ekonomika/klasifikatsiya_vidiv_form_bezrobittya)
4. Талан М. Зайнятість на селі : проблеми та перспективи / М. Талан, В. Берлінський // Людина і праця. – 2006. – №9. – С. 17–20.
5. Чернявська Ю.Б. Актуальні проблеми розвитку ринку праці на селі / Ю.Б. Чернявська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №5(38). – С. 124–132.
6. Економічні та соціальні аспекти розвитку АПК, сільських територій : [зб. наук. праць. / НАН України. – Об'єднаний ін-т економіки / ред. кол.: В.М. Трегобчук (відп. ред.) та ін.]. – К., 2004. – 188 с.
7. Баланда А.А. Соціально-економічні ризики та наслідки безробіття в Україні / А.А. Баланда // Економіка та держава. – 2007. – №4. – С. 75–78.
8. Чурилова О.А. Безробіття в Україні: причини, види, наслідки / О.А. Чурилова // Наукові доробки молоді – вирішенню проблем європ. інтеграції : зб. наук. статей у 2-х т. – К. : Континент, 2008. – №12. – С. 182–184.
9. Статистична інформація [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Стаття надійшла 19.05.2014

УДК 35-331.5

А.А. Батюк

## Вдосконалення механізму державного регулювання у сфері працевлаштування молоді

*У статті здійснено оцінку ефективності реалізації державного регулювання у сфері працевлаштування молоді, визначено найбільш дієві інструменти та методи регулювання, обґрунтовано основні напрями удосконалення системи працевлаштування молоді.*

*Ключові слова: механізм державного регулювання, молодіжний ринок праці, перше робоче місце.*

*The paper assesses the effectiveness of implementation of government regulation in the youth employment. It identified the most effective tools and methods of regulation, the main directions of improvement employment of young people.*

*Keywords: mechanism of government regulation, the youth labor market, their first job.*

**Постановка проблеми.** Державне регулювання молодіжного сегменту ринку праці – це складний механізм, що впливає як на всебічний розвиток та становлення молоді, так і на соціально-економічний стан економіки країни в цілому. На жаль, методи державного регулювання не завжди ефективні та іноді не відповідають реаліям сучасного життя, тому потребують внесення певних корективів та змін. Масштабна нормативно-правова база, що регулює питання зайнятості молоді, не до кінця систематизована та потребує певного вдосконалення, більш уважного ставлення до формування та контролю за її виконанням. Поки що значна кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру, які виникають при функціонуванні механізму молодіжного ринку праці, залишається невирішеною.

В умовах соціально-економічного розвитку та глобалізації світового економічного простору велике значення має рівень освіти та відповідність отриманої під час

навчання спеціалізації потребам ринку праці. На цьому тлі важливим для майбутнього працевлаштування випускників вищих навчальних закладів є чіткий механізм прогнозування стану ринку праці на довгостроковий період та ефективна державна політика сприяння працевлаштування молоді. Тому важливим напрямом соціальної політики є сприяння зайнятості молоді, підвищення її професійного рівня, а також соціальний захист від безробіття тих молодих людей, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

### Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Дослідження розвитку ринку праці та його молодіжного сегмента, а також подолання дисбалансу між попитом на професії та пропозицією робочої сили на ринку праці розглядаються у працях вчених-науковців: О. Балакірева, Т. Заяць, І. Кравченко, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Ю. Маршавіна, В. Міненка, В. Онікієнка, Н. Якімової та ін.

Існуючі наукові дослідження мають вагомий здобуток у сфері розвитку ринку праці, а також становлять на ньому молоді, але при цьому залишаються не розглянутими аспекти моніторингу та прогнозування потреб ринку праці, комплексності та спрямованості методів сприяння працевлаштування юнаків і дівчат на перше робоче місце.

Батюк Анна Анатоліївна, магістр державного управління, головний спеціаліст Харківського обласного центру зайнятості

© Батюк А.А., 2014

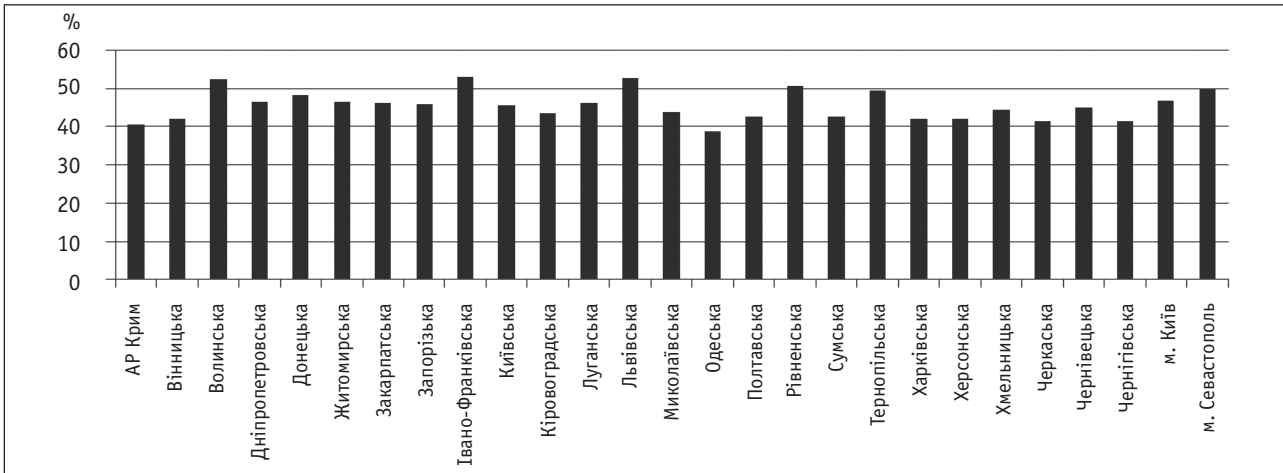


Рис. 1. Питомі ваги громадян у віці до 35 років у загальній чисельності безробітних, 2013 р. [1, 2].

Державна політика зайнятості молоді повинна в першу чергу базуватися на повних і достовірних даних та враховувати всі проблеми, з якими стикаються молоді люди у період свого працевлаштування.

**Мета статті** полягає в узагальненні проблем працевлаштування випускників вищих навчальних закладів та наданні практичних рекомендації щодо вдосконалення державного регулювання у сфері працевлаштування молоді.

На основі обраної мети визначено етапи дослідження: узагальнити проблеми працевлаштування молоді; оцінити сучасний стан молодіжного ринку праці в Україні, зокрема працевлаштування випускників на перше робоче місце; виявити дієві методи та інструменти державного регулювання у сфері сприяння зайнятості молодих людей; обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення механізму державного регулювання у сфері працевлаштування молоді.

**Виклад основного матеріалу.** Молодь формує майбутнє держави, її розвиток, зміцнення та розбудову, тому освіченість, самодостатність, забезпеченість юнацтва інформацією щодо потреб та пропозицій ринку праці важливі для держави та суспільства в цілому. Сучасний стан ринку праці не дає можливості деяким випускникам одразу працевлаштуватися за отриманою спеціальністю, тому для вдалого початку трудової кар'єри першочерговим завданням державного регулювання молодіжного ринку праці є сприяння забезпечення молодого покоління першим робочим місцем.

В Україні частка молоді серед безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості, складає біля 45%.

За чисельністю безробітної молоді по Україні вирізняється Донецька (50 861 осіб), Дніпропетровська (47 846 осіб), Львівська (40 767 осіб) та Харківська (37 913 осіб) області, що нараховують максимальну кількість незайнятих громадян у віці до 35 років, які перебували на обліку в службі зайнятості. Найбільша дольова частка молоді серед загальної чисельності безробітних спостерігається у Львівській, Волинській та Івано-Франківській областях (рис. 1).

За даними Міжнародної організації праці, рівень безробіття зменшується зі збільшенням вікового цензу безробітних. В Україні, як і серед інших країн світу, найбільше від безробіття потерпають молоді люди віком від

15 до 24 років: рівень безробіття у 2013 р. по цій віковій групі склав 17,4% (рис. 2).

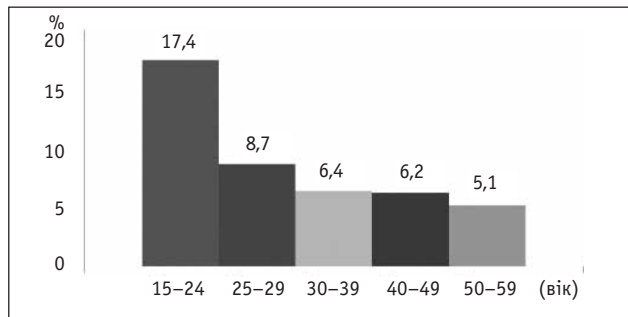
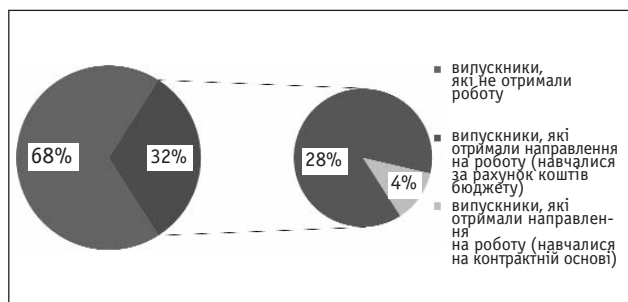


Рис. 2. Рівень безробіття за віковими групами у 2013 р. по Україні (у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи) [2].

Високий рівень безробіття серед юнацтва обумовлений тим, що значна частина цих людей ще не мають необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Згідно з даними Державної служби статистики України серед молоді найбільш економічно активні старші 25, водночас найменш конкурентоспроможними на ринку праці визначають осіб віком 15–19 років.

Для аналізу стану та перспектив розвитку молодіжного ринку праці важливе значення має дослідження чисельності осіб, що завершили навчання у вищих навчальних закладах, та їх відповідність потребам ринку праці (рис. 3).



*Джерело:* Статистичний бюлетень "Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2012/13 навчального року", Державна служба статистики України, 2013.

Рис. 3. Питомі ваги випускників по Харківській області, які отримали направлення на роботу у 2012 р.

Розглядаючи кількість випускників вищих навчальних закладів у контексті їх працевлаштування після закінчення навчання бачимо, що у 2012 р. чисельність випускників вищих навчальних закладів по Харківській області складала 59 992 особи, з них лише 17 684 (32%) отримали направлення на роботу, при цьому 15 509 осіб навчалися за рахунок коштів бюджету (рис. 3).

Згідно зі ст. 52 Закону України “Про освіту” випускники вищих навчальних закладів, які здобули освіту за кошти державного або місцевого бюджетів, направляються на роботу і зобов’язані відпрацювати за направленням і в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України три роки [4]. Що стосується осіб, які навчаються на контрактній основі, робочі місця за ними не закріплюються, таким чином їх чисельність часто не відповідає реальним потребам ринку праці у фахівцях конкретних спеціальностей. Цей чинник негативно впливає на стан ринку праці, зокрема знижує мотивацію до праці, економічну активність молоді та породжує утриманство.

З метою сприяння працевлаштуванню випускників у вищих навчальних закладах було створено підрозділи, що відповідають за цей напрям. Проводячи аналіз діяльності даних підрозділів можна сказати, що з їх появою обсяг працевлаштування випускників вищих навчальних закладів значно збільшився. Проте розглядаючи ситуацію глибше, спостерігається тенденція покладання вирішення цієї проблеми на самих випускників. У свою чергу, частина з них часто надає недостовірні довідки про працевлаштування і, як результат, ці молоді люди або зовсім не починають свою трудову кар’єру одразу після закінчення навчального закладу, або відпрацьовують деякий час і розривають договір про працевлаштування. Тому дана інформація досить неоднозначна.

Зважаючи на вищевикладене, статистичні дані не дають чіткого уявлення про загальну кількість випускників, які не можуть знайти роботу. Недостовірність інформації є одним із найсуттєвіших чинників неефективного прогнозування, однак не єдиним. Обсяг отриманих даних та їх якість також впливають на прогнози.

В Україні моніторинг та прогнозування ситуації на ринку праці на практиці проводиться лише службою зайнятості, що, як показує досвід, є недостатнім. З метою підвищення якості та ефективності прогнозування доцільно запровадити залучення до такого процесу інших зацікавлених та незалежних сторін, зокрема роботодавців, приватних дослідних компаній та іноземних фахівців, що дозволить отримувати інформацію з різних джерел та вплине на повноту й достовірності результату. Враховуючи викладене вище, важливим заходом є створення на державному рівні спеціалізованої інституції, що буде узагальнювати всю отриману із різних джерел інформацію та займатиметься безпосередньо моніторингом, визначаючи перспективні напрями розвитку ринку праці на середньо- та довгострокову перспективи. Це дозволить узгодити дані ринку праці з наданням освітніх послуг шляхом формування державного замовлення закладам освіти та забезпечити державне регулювання у сфері підготовки молодих фахівців за затребуваними спеціальностями.

Закон України “Про зайнятість населення” передбачає низку механізмів активної політики, які мають пози-

тивно вплинути на підвищення рівня офіційної зайнятості молоді. Зокрема держава гарантує роботодавцям, які надаватимуть перше робоче місце, компенсацію єдиного соціального внеску, але на практиці цей механізм не досить ефективний. Молода людина повинна бути працевлаштована лише на новостворене робоче місце, а, як правило, роботодавці не охоче беруть на нове робоче місце молодих фахівців без досвіду роботи. Крім того, право на працевлаштування шляхом компенсації єдиного соціального внеску має тільки квотна категорія молоді – хто вперше приймається на роботу та звернувся у службу зайнятості протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання. Що стосується роботодавців із числа суб’єктів малого підприємництва, то вони мають право на компенсацію єдиного соціального внеску при працевлаштуванні безробітних незалежно від належності до квотної категорії, але лише на нові робочі місця, створені у пріоритетних видах економічної діяльності.

Більш дієвою у сфері зайнятості молоді була практика надання дотацій роботодавцю, яка існувала до введення в дію нової редакції Закону України “Про зайнятість населення”. Згідно з цим документом будь-яка молода особа, що перебувала на обліку у службі зайнятості, мала можливість отримати перше робоче місце, а роботодавець – безкоштовну робочу силу. На практиці недоліком такого заходу стало те, що частина недобросовісних роботодавців через рік (по закінченні дотаційних виплат) змушували працівника звільнитися.

Порівнюючи механізм компенсації єдиного соціального внеску та надання дотацій, можна сказати, що останній більш дієвий. Роботодавець не зацікавлений у прийнятті на новостворене робоче місце недосвідченої робочої сили, а компенсація єдиного соціального внеску – недостатньо ефективно заохочування.

Виходячи із вищевикладеного доцільно поновити механізм надання дотацій, але як засіб запобігання звільненню молоді по закінченні виплат доцільно запровадити виплату дотацій лише з другого року роботи молодого спеціаліста.

Наступним методом сприяння зайнятості є встановлення п’ятивідсоткової квоти середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік для підприємств, установ, організацій. Згідно із Законом України “Про зайнятість населення” роботодавці самостійно розраховують квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (окрім інвалідів), і забезпечують їх працевлаштування самостійно. При цьому механізм контролю за виконанням даної норми закону недосконалий, штраф у двократному розмірі мінімальної заробітної плати стягується лише тоді, якщо роботодавець, звернувшись за сприянням для працевлаштування зазначеної категорії громадян до центру зайнятості, надав необґрунтовану відмову у працевлаштуванні направленої до нього людини. Таким чином штрафні санкції встановлені не за невиконання квоти, а лише за відмову у працевлаштуванні, що буде визнана необґрунтованою.

Загалом дієвість п'ятивідсоткової квоти, зокрема у сфері працевлаштування молоді, сумнівна. Це обумовлено тим, що роботодавці виконують дану норму шляхом працевлаштування громадян інших категорій, наприклад осіб передпенсійного віку. Тому на молоді квотні робочі місця практично не припадають. За даними Харківського обласного центру зайнятості, минулого року по Харківській області з 25 тис. осіб квотної категорії, які перебували на обліку в службі зайнятості, 10,1 тис. були працевлаштовані, з них 7,5 тис. – громадяни передпенсійного віку та 737 (1,3%) – юнацтво. Таким чином доцільно запропонувати заповнювати до 1% середньооблікової чисельності працівників особами з числа молоді, яка вперше приймається на роботу.

Одним із додаткових активних напрямів сприяння зайнятості молодого покоління виступає організація громадських та інших робіт тимчасового характеру. З метою збільшення можливості залучення учнівської та студентської молоді до участі у громадських роботах у вільний від навчання час доцільно запропонувати здійснювати фінансування організації громадських робіт для учнівської та студентської молоді за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, незалежно від суми, виділеної місцевим бюджетом.

З метою підвищення конкурентоспроможності молодих людей та набуття практичних навичок праці досить ефективним заходом є проходження стажування випускниками вищих та професійно-технічних навчальних закладів. Згідно зі ст. 28 Закону України "Про зайнятість населення" стажування відбувається за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, запис про проходження стажування роботодавець повинен вносити до трудової книжки особи, яка проходила стажування. Недоліком цього заходу є те, що стажуватися можуть лише особи, які здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем "кваліфікований робітник", "молодший спеціаліст", "бакалавр", "спеціаліст" та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, а це суттєво впливає на набуття практичного досвіду. Більшої ефективності в отриманні практичних навичок по спеціальності можна досягти, запровадивши стажування з другого курсу або упродовж усього періоду навчання. Це б дозволило постійно удосконалювати та практично засвоювати набуті знання.

Ситуація ускладнюється тим, що мало хто з випускників, отримавши диплом про освіту, бажають проходити стажування безкоштовно. У свою чергу закон встановлює можливість оплати такого стажування, але нормативно-правове закріплення цього нововведення не супроводжено контролем за дотриманням обов'язків роботодавцем.

Наостанок залишається невирішеним ще один важливий аспект – оплата праці молодим спеціалістам. Молоді люди, які вперше приймаються на роботу, зокрема до установ бюджетної сфери та державної служби, не мають надбавок за вислугу років і стаж роботи, тому їх заробітна плата дорівнює лише окладу, який не забезпечує фінансових потреб та змушує скоріше шукати іншу роботу не за профілем отриманої освіти. Це не вигідно ні

для держави, яка вже витратила кошти на навчання, сподіваючись на поступову ротацію кадрів, заміну пенсіонерів молодими освіченими працівниками, ні для молодих людей, які мріяли про певний фах. Тому доцільно розробити фінансовий механізм заохочення молоді для закріплення її на першому робочому місці, зокрема у бюджетній сфері та державній службі.

**Висновки.** Підсумовуючи, можна сказати, що на молодіжному ринку праці спостерігається досить депресивна ситуація з працевлаштування молоді та забезпечення її першим робочим місцем. Необхідно створити належні умови для реалізації соціальних гарантій молодих людей на ринку праці та сприяння їх працевлаштуванню. Тому доцільно надати пропозиції по вдосконаленню державного регулювання зайнятості молоді:

- створити спеціалізовану інституцію, що буде займатися моніторингом та прогнозуванням напрямів розвитку ринку праці;

- поновити метод працевлаштування молодих людей на перше робоче місце шляхом надання дотацій роботодавцю, запровадивши дотаційні виплати з другого року роботи молодого спеціаліста;

- вдосконалити механізм контролю за дотримання норм закону щодо п'ятивідсоткової квоти, запровадити заповнення до 1% середньооблікової чисельності працівників особами з числа молоді;

- відновити можливість фінансування оплачуваних громадських робіт для юнацтва у літній період та у вільний від навчання час за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового соціального страхування;

- упровадити стажування молоді упродовж всього періоду навчання, встановити контроль за дотриманням обов'язків роботодавцем;

- розробити фінансовий механізм заохочення молодих людей для закріплення на першому робочому місці, зокрема у бюджетній сфері та державній службі.

### Список використаних джерел

1. *Офіційний сайт* Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. *Офіційний сайт* Державного центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>
3. *Постанова* Кабінету Міністрів України від 25.08.2014 №103 "Про внесення змін до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 11.07.2013 №587" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/103-2014-%D0%BF>
4. *Закон України* "Про вищу освіту" №2984-14 від 05.12.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>
5. *Закон України* "Про зайнятість населення" №5067-17 від 05.07.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

Стаття надійшла 01.07.2014