

Національний університет водного господарства та природокористування
Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту
Кафедра публічного управління, адміністрування та інформаційної діяльності

*Пояснювальна записка
до кваліфікаційної бакалаврської роботи*

бакалавр
(рівень вищої освіти)
на тему:

***Удосконалення державної політики
зайнятості молоді в Рівненській
області***

Виконала: студентка 5 курсу, групи ПУАз-51
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
освітньої програми
«Публічне управління та
адміністрування»

Козлинець Тетяна Сергіївна

Керівник: к.пед.н., доцент кафедри публічного
управління, адміністрування та
інформаційної діяльності

Мартинюк Галина Федорівна

Рецензент: в.о. директора Рівненського
обласного центру зайнятості

Плютинська Надія

Ім'я користувача:
Тетяна Сергіївна Козлинець

ID перевірки:
1015666079

Дата перевірки:
21.06.2023 12:25:05 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Library

Дата звіту:
21.06.2023 12:36:26 EEST

ID користувача:
3244

Назва документа: Kozlynets Tetiana Serhiivna Publichne upravlinnia ta administruvannia.docx

Кількість сторінок: 78 Кількість слів: 15293 Кількість символів: 121760 Розмір файлу: 1.41 MB ID файлу: 1015311461

17.8% Схожість

Найбільша схожість: 2.38% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1013110240)

Пошук збігів з Інтернетом не проводився

17.8% Джерела з Бібліотеки

866

Сторінка 80

37% Цитат

Цитати

97

Сторінка 81

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи

2

Форма № Н-9.01

Національний університет водного господарствата природокористування

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут економіки та менеджментуКафедра публічного управління, адміністрування та інформаційної діяльностіРівень вищої освіти бакалаврСпеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮВ.о. завідувача кафедри
публічного управління,
адміністрування та
інформаційної діяльності

(Л.Х. Тихончук)

“ ” 2023 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**Козлинець Тетяні Сергіївні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. **Тема роботи:** Удосконалення державної політики зайнятості молоді в Рівненській області

Керівник роботи: к.пед.н., доцент Мартинюк Г.Ф.

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

затверджені наказом вищого навчального закладу від “19” квітня 2023 року С № 428.

2. Строк подання студентом роботи «23» червня» 2023 року

3. Вихідні дані до роботи: нормативно-правові акти, розпорядження органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, статистичні дані Державної служби статистики, підручники, посібники, монографії, періодичні видання.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Теоретичні засади державної регіональної політики зайнятості молоді. 2. Аналіз реалізації державної політики зайнятості молоді в Рівненській області. 3. Удосконалення державної політики зайнятості молоді.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) 1. Мета, завдання, предмет та об'єкт дослідження. 2. Характерні ознаки молодіжної зайнятості на сучасному етапі. 3. Аналіз стану молодіжного ринку праці в Рівненській області. 4. Зайнятість молоді у воєнний час. 5. Інструменти реалізації державної політики зайнятості молоді в Рівненській області. 6. Пропозиції з удосконалення державної регіональної політики зайнятості молоді в Україні. 7. Напрямки вирішення проблеми молодіжного безробіття. 8.

Рекомендації щодо удосконалення державної регіональної політики зайнятості молоді.

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Мартинюк Г.Ф., доцент	23.05.2023	29.05.2023
Розділ 2	Мартинюк Г.Ф., доцент	30.05.2023	05.06.2023
Розділ 3	Мартинюк Г.Ф., доцент	06.06.2023	12.06.2023

7. Дата видачі завдання « 20» травня 2023 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів	1
1.	Вступ Розділ 1. Теоретичний розділ	23.05.2023- 29.05.2023	
2.	Розділ 2. Аналітичний розділ	30.05.2023- 05.06.2023	
3.	Розділ 3. Проектування, обґрунтування, оптимальні рішення, їх впровадження	06.06.2023- 12.06.2023	
4.	Перевірка випускної кваліфікаційної роботи на наявність текстових збігів, оформлення презентації, документів та підготовка до захисту	13.06.2023- 26.06.2023	

Студент (ка)

(підпис)

Т.С. Козлинець
(прізвище та ініціали)

Керівник бакалаврської роботи

(підпис)

Г.Ф. Мартинюк
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ	9
1.1. Державна регіональна політика зайнятості молоді	9
1.2. Правовий механізм державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні	16
1.3. Зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні	29
Висновки до розділу 1.....	37
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ	39
2.1. Аналіз стану молодіжного ринку праці в Рівненській області....	39
2.2. Зайнятість молоді у воєнний час	51
2.3. Інструменти реалізації державної політики зайнятості молоді в Рівненській області	58
Висновки до розділу 2.....	65
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ	68
3.1. Використання державно-приватного партнерства як інноваційного інструменту політики зайнятості молоді на регіональному рівні.....	68
3.2. Пропозиції щодо удосконалення регіональної державної політики зайнятості молоді	75
3.3 Фінансові заходи сприяння молодіжному працевлаштуванню.....	80
Висновки до розділу 3.....	83
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	93

ВСТУП

Актуальність теми Трансформаційний період від індустріального до інформаційного етапу розвитку суспільства, в якому перебуває світова та українська економіки, характеризується суттєвими змінами умов та характеру праці. Збільшується вплив на трудову міграцію молоді глобалізаційних процесів, що посилюються після отримання Україною безвізового режиму з Європейським Союзом в 2017 р. Агресія Росії спричинила значні диспропорції на ринку праці прилеглих до зони конфлікту регіонів, що підтверджується зростанням безробіття, зокрема молоді, створенням додаткового навантаження на існуючі робочі місця. Посилюється потреба у здійсненні державою заходів, спрямованих на створення умов для мінімізації негативного впливу кризових явищ на стан економічної активності молоді, запобігання зростанню молодіжного безробіття.

Державна регіональна політика зайнятості молоді в Україні не завжди відповідає реаліям сучасного життя. У ході реалізації державної політики зайнятості молоді виникає значна кількість питань правового, економічного, організаційного, соціального характеру. Оскільки державна політика зайнятості молоді є однією зі складових державних політик зайнятості, соціальної, освітньої та молодіжної, це обумовлює необхідність налагодження дієвої координації між органами влади в системі зазначених політик. Потреба в координаційних зв'язках в системі державної політики зростає в умовах реформи децентралізації, розпочатої у 2014 р., що посилює інтерес до регіональної політики зайнятості молоді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання зайнятості населення завжди були в центрі уваги сучасних вчених. Важливе значення для дисертаційного дослідження мають праці В. Бакуменка, В. Баштанника, М. Білинської, А. Дегтяря, В. Єлагіна, О. Іваницької, Д. Карамішева, Ю. Ковбасюка, М. Латиніна, Т. Лозинської, А. Мерзляк, П. Надолішнього, В. Огаренка, Л. Приходченко, С. Серьогіна, А. Сіцінського, Ю. Шарова, присвячені теоретико-методологічним засадам державного регулювання

зайнятості. Стан регіонального ринку праці, проблеми безробіття молоді та можливості її працевлаштування досліджували С. Бандур, В. Бульба, Г. Коваль, В. Ковач, О. Кулініч, М. Торжевський. Державне управління зайнятістю молоді є предметом аналізу В. Золотарьова, Л. Костровця, О. Кулика, О. Лазора ін. Державне регулювання ринку праці молоді досліджували Д. Богиня, Н. Борецька, О. Балакірєва, А. Батюк, В. Васильченко, Г. Губерна, М. Данюк, В. Дорофієнко, Ф. Заставний, К. Зайцева, О. Мельниченко, В. Оніщенко, І. Петрова, В. Петюх, С. Пирожков, Н. Статівка, Н. Юрлова та ін. Євроінтеграційні тенденції розвитку державної політики зайнятості молоді в Україні аналізували О. Жадан, В. Міненко; моделі державної політики зайнятості молоді – В. Сичова, І. Хохрякова; механізми реалізації державної політики зайнятості – Л. Лісогор, О. Новікова, І. Парубчак. Разом із тим, на сучасному етапі державна політика зайнятості молоді на регіональному рівні досліджується фрагментарно, не системно, що обумовлює наукову актуальність зазначеної теми.

Мета і завдання роботи. Метою бакалаврської роботи є розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення державної політики зайнятості молоді. Для її досягнення було поставлено такі *завдання*:

- дослідити сутність державної регіональної політики зайнятості молоді;
- вивчити правовий механізм державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні;
- опрацювати зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні;
- проаналізувати стан молодіжного ринку праці в Рівненській області;
- оцінити зайнятість молоді у воєнний час;
- дослідити інструменти реалізації державної політики зайнятості молоді в Рівненській області;
- розробити пропозиції щодо удосконалення регіональної державної політики зайнятості молоді;

- визначити використання державно-приватного партнерства як інноваційного інструменту політики зайнятості молоді на регіональному рівні;
- запропонувати фінансові заходи сприяння молодіжному працевлаштуванню.

Об'єктом дослідження є процес державної політики зайнятості.

Предметом дослідження є державна політика зайнятості молоді на регіональному рівні.

Інформаційну базу дослідження складають наукові публікації зарубіжних і вітчизняних дослідників у галузі науки державного управління, нормативно-правові акти (Конституція України, Закони України, укази і розпорядження Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, державні та регіональні програми зайнятості населення), статистичні та аналітичні матеріали, дані Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, Міжнародної організації праці (International Labour Organization (ILO)), результати соціологічних досліджень.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел. Основний зміст роботи викладено на 86 сторінках друкованого тексту. Список використаних джерел налічує 63 позиції.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

1.1. Державна регіональна політика зайнятості молоді

Перехід України до демократичного суспільства, правової держави та ринкової економіки зумовлює необхідність запровадження державної політики зайнятості молоді, яка відповідала б потребам сьогодення. Адже саме молодь становить стратегічний ресурс соціально-економічного і науково-технічного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету і конкурентоспроможності держави на міжнародній арені.

Сучасний ринок праці в Україні не здатен у повному обсязі виконувати свої головні функції, через що виникає необхідність у гнучкій та поміркованій державній політиці, яка допоможе усунути існуючий дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. Молодь є тим важливим сегментом на ринку праці, який відображає головні тенденції розвитку освіти, економіки та ринку праці загалом. Через те, виникає необхідність провадження такої державної політики зайнятості молоді, зокрема, на регіональному рівні, яка сприятиме підвищенню рівня зайнятості молоді. Саме це питання стало предметом дослідження багатьох вітчизняних науковців.

Молодь – це соціально-демографічна група, відокремлена на основі сукупності вікових характеристик і особливостей соціального стану, тобто це громадяни України віком від 14 до 35 років [50]. В системі агентств і організацій ООН вікові рамки молоді визначені наступним чином. ЮНЕСКО та Міжнародна організація праці (МОП) молоддю вважають 14–25-літніх [60].

У Програмі розвитку ООН (UNDP) – молоді люди це 15–25-літні [61]. Такі організації як UNICEF, WHO (BOO3) та UNFPA (Фонд народонаселення) дають такі вікові характеристики: «підлітки» - 10–19 років, «молодь» – 15–24, а разом це група «молодих людей» – 10–24 років. Аналогічне ООН трактування молоді віком 15–24 роки використовує і Організація економічного

співробітництва та розвитку (OECD) [61] Світовий банк – 15–24 роки [63]. У Конвенції МОП «Про мінімальний вік» зазначено, що мінімальний вік, не має бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим, ніж 15 років [21].

Зайнятість молоді – це система суспільно-економічних відносин між молоддю, суб'єктами господарювання та державою з приводу участі молодих громадян у суспільно корисній діяльності, що регулюють забезпечення останніх робочими місцями шляхом різноманітних форм їхньої участі у суспільному виробництві, а також впливають на відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності молоді. Вона забезпечується державою шляхом проведення політики зайнятості молоді. Основою виокремлення різних видів політики можуть бути не тільки їх об'єкти, а й суб'єкти – індивіди, різноманітні соціальні та демографічні групи та молодіжні організації. Залежно від інституціональних складових держави вона може поділятися на політику парламенту, глави держави, уряду, міністерств та відомств, тощо.

Політика зайнятості молоді – діяльність органів державного управління, місцевого самоврядування, інших суб'єктів політики в таких сферах: економічній, соціальній, освітній, зайнятості. Зайнятість населення, зокрема, молоді – основна складова державної соціальної політики. Зайнятість населення, зокрема, молоді безпосередньо впливає на стан економіки, а показники безробіття характеризують її ефективність. Для ефективного розвитку економіки держава застосовує відповідні важелі, зокрема політику зайнятості молоді.

Завданням державної політики зайнятості є:

- сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;
- сприяння підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці;
- підтримка самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва;

- сприяння підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя з урахуванням потреб ринку праці;
- посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості;
- підтримка громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- соціальна підтримка безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, з метою повернення їх до продуктивної зайнятості;
- забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;
- сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості [57].

Зайнятість молоді держава може забезпечити через прийняття та реалізацію державних та цільових програм, які повністю присвячені молодіжній зайнятості або частково передбачають заходи у даній галузі [11]. При цьому, молодіжна зайнятість має свої характерні ознаки, представлені на рис. 1.1.

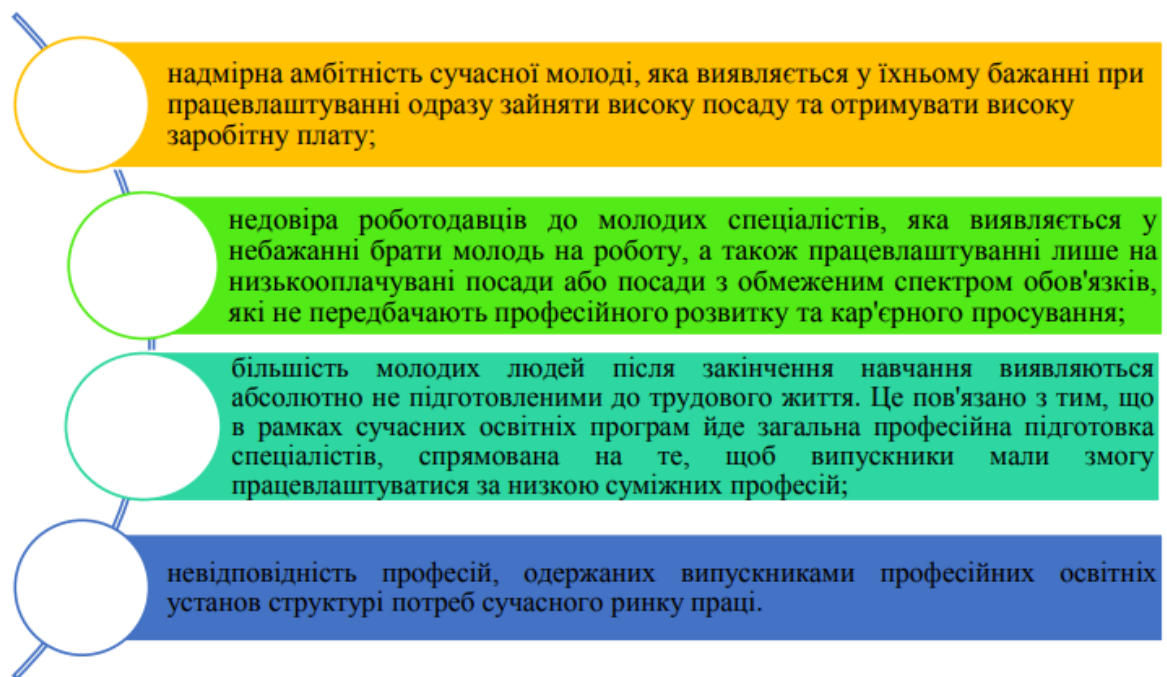


Рис. 1.1 Характерні ознаки молодіжної зайнятості на сучасному етапі

В. Онікієнко у своїх дослідженнях наголошував, що: «умовами забезпечення зайнятості молоді є стан сфери праці, зокрема наявність сучасних робочих місць та соціально-трудових відносин, що визначаються економічним становищем країни, правовим забезпеченням, можливостями отримання якісної освіти і професійної підготовки, умовами, оплатою та охороною праці» [30].

Створення умов для формування раціональної зайнятості молоді здійснюється шляхом реалізації заходів державної політики у сфері молодіжної зайнятості, яка є складовою загальної державної молодіжної політики. Молодь як соціальна група є найбільш сприйнятливою до економічних, соціальних, технологічних новацій. Саме тому вона має розглядатися як основний фактор і мета формування моделі майбутнього українського суспільства [30].

В. Онікієнко також зазначав, що: « особливу увагу слід приділяти проблемам більш тісного зв'язку між системами освіти і ринком праці, доступу молоді до гідної праці, скорочення тривалості безробіття, динамічної професійної підготовки і перепідготовки молодих людей » [30]. Ключову роль у сприянні зайнятості молоді гідною працею повинні відігравати освіта і професійна підготовка. « Щоб забезпечити адекватність виробничого навчання змінам професійних структур на ринку праці слід залучати соціальних партнерів до розробки програм виробничого навчання і професійної підготовки. Соціальні партнери завдяки прямим формальним і неформальним зв'язкам зі школами забезпечували б контакт учнів з учасниками ринку праці. Така практика була б корисна і для роботодавців, оскільки вирішувала б проблему пошуку і набору персоналу та підготовку його відповідно до виробничих потреб ». [30]

Молодіжний ринок праці як одна зі складових ринкової системи, що відображає наявні проблеми вітчизняної економіки, зазнав істотного впливу глобальної фінансово-економічної кризи. В Україні її глибина була зумовлена не лише зовнішніми чинниками, а й низкою внутрішніх економічних і політичних чинників, у тому числі незадовільним рівнем використання трудового потенціалу молоді в регіонах, що вимагає серйозних змін у підходах

до державної регіональної політики зайнятості молоді, регулювання регіональних ринків праці. Регіональний ринок праці молоді є основною умовою залучення та ефективного використання праці молодих людей в економіці держави. Вирішення проблеми молодіжного безробіття передусім має відбуватися на регіональному рівні.

Досліджуючи ринок праці молоді на регіональному рівні визначено низку факторів, що впливають на його функціонування та мають враховуватися під час формування механізму державного регулювання ринку праці молоді (табл. 1).

Таблиця 1.1

Фактори впливу на ринок праці молоді регіону

Фактори впливу	Характерні ознаки
Демографічні	– Чисельність населення працездатного віку; – велика питома вага молоді, яка перебуває в регіоні; – вікова структура населення, у якій переважає молодь; – міграція населення з регіону та з інших регіонів; – географічне розміщення поряд з менш розвинутими регіонами
Економічні	– Розвинута економіка; – багатогалузева промислова сфера; – інвестиційна привабливість регіону; – позитивний імідж регіону; – сприятливий бізнес-клімат; – наявність недостатньо розвинутих сфер бізнесу
Соціально-трудова	– Наявність кваліфікованої робочої сили; – наявність дешевої робочої сили; – розвинута інфраструктура; – сприятливі умови життя в регіоні
Освітні	– Розвинута освітня сфера; – високий рівень професійної освіти; – значна кількість закладів освіти (шкіл, професійно-технічних закладів та ЗВО)
Інституційні	– Розвинута система органів місцевої влади; – наявність регіональних центрів зайнятості; – наявність центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості; – розвинута структура громадських організацій, зокрема молодіжних

*Джерело: [52].

Як зазначає О. Большая : « молодіжний сегмент ринку праці – найбільш проблемна частина ринку праці України. Соціально-економічна сутність цього сегменту полягає в сукупності відносин, що формуються в межах тієї складової ринку праці, специфічними рисами суб'єктів якої є належність до певної соціально-економічної групи населення та незавершеність процесу включення у продуктивну трудову діяльність порівняно з працівниками інших вікових груп населення » [4].

Л. Черчик відзначала, що : « однією з характерних ознак молодіжного сегмента ринку праці є наявність структурної неоднорідності, по-перше, через його виокремлення серед основних складових національного ринку праці: первинного та вторинного, формального та неформального, зовнішнього та внутрішнього, а також регіонального, локального та галузевого; по-друге, на основі його диференціації за такими ознаками, як форма залучення молоді до процесу суспільного виробництва, етапи її соціально-економічного становлення, освітній, професійний і соціальний статус » [51].

О. Абашина у своїх дослідженнях відзначила, що : « основні напрями державної політики зайнятості прямо чи непрямо стосуються молоді. Одним із центральних є забезпечення безболісного переходу молоді з системи освіти на ринок праці. Регіональна політика зайнятості молоді базується як на державних програмних документах, так і на власних програмах, які враховують специфіку ринку. Регіональна політика зайнятості молоді, значною мірою обумовлюється загальною стратегією розвитку регіону » [2].

Т. Буда у своїх дослідженнях відзначила, що : « ринок праці молоді – це складна система економічних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили в конкретному вимірі економіки з урахуванням його територіально-галузевої і демографічної специфіки. При цьому механізм регулювання зайнятості молоді – це сукупність взаємоузгоджених умов, методів, форм, засобів та інструментів організації, керівництва та управління, практична реалізація яких забезпечує

працевлаштування молодих працівників або за отриманим фахом, або за усвідомленим їхнім бажанням » [5].

На думку Л. Борданової : « основними пріоритетними напрямками регулювання процесів працевлаштування молоді на ринку праці мають бути підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; розвиток компетенцій щодо працевлаштування; розширення гнучких форм зайнятості; стимулювання самозайнятості; збалансування ринків праці та освітніх послуг, удосконалення інформаційного забезпечення процесів працевлаштування, розвиток колективно-договірних методів регулювання працевлаштування молоді. Практичне впровадження розроблених концептуальних засад регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці дозволить підвищити рівень працевлаштування молоді та якість життя представників цієї соціально-демографічної групи, а також буде сприяти створенню підґрунтя для сталого розвитку економіки регіону » [6].

У дослідженні Т. Іванової « про напрями подолання регіонального молодіжного безробіття в Україні визначено основні проблеми, що існують на молодіжному ринку праці. Серед них виділено наступні: загальний стан економіки, через що кількість робочих місць зменшується; податковий тиск на крупні підприємства, малий та середній бізнес з боку держави; відсутність системи розподілу молоді під час навчання (стажування або практика) та на роботу після закінчення навчання; недосконалість розробки та впровадження програм зайнятості, перекваліфікації молодих працівників на загальнодержавному, міському рівнях тощо » [18].

На думку Т. Іванової: « з метою зменшення безробіття серед молоді та її зацікавленості у власній зайнятості доцільно застосовувати такі програми: впровадження бригад, що ведуть роз'яснювальну роботу та висвітлюють потреби ринку праці кожного регіону за участю працівників служб зайнятості та представників підприємств, установ, організацій, які потребують залучення молоді на роботу; уроки профорієнтації у школах, які дозволяють учням під час навчання у школі зробити вибір щодо своєї майбутньої професії, врахувавши

всі ризики та переваги щодо майбутнього працевлаштування, допомагають уникнути надлишкових професій; перенавчання молоді, оскільки спостерігається перенасичення ринку праці для деяких професій і катастрофічний дефіцит професій прикладного характеру, проведення семінарів та тренінгів щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки; молодіжне пільгове кредитування для відкриття власної справи за участю держави та місцевих органів як гарантів погашення кредиту молодим підприємцям; робота з формування кадрового резерву з числа студентів, молодих спеціалістів та залучення інтелектуального потенціалу студентів до потреб органів виконавчої влади та місцевого самоврядування » [18].

Молодь є специфічною групою, що вирізняється за рівнем освіти та професійної підготовки, ціннісними орієнтаціями, соціальною та економічною активністю. Основні проблеми, що перешкоджають вдалій реалізації власного трудового потенціалу молоді, є невідповідність отриманої освіти з потребами ринку праці, завищені вимоги молоді до умов та оплати праці, відсутність практичного досвіду та навиків роботи (рис. 1.2).

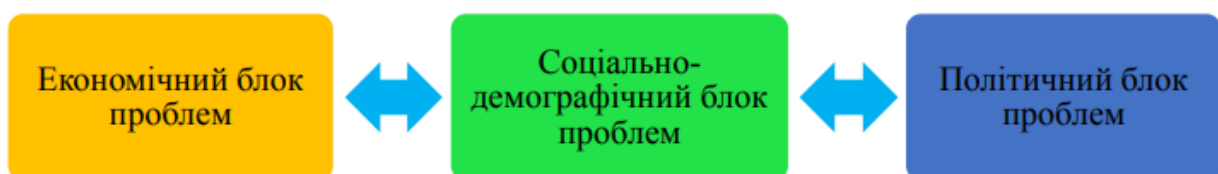


Рис 1.2. Класифікація проблем молодіжної зайнятості

1.2. Правовий механізм державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні в Україні

Здійснення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні передбачає: нормативно-цільове регулювання зайнятості і трудових відносин молоді; активізації фінансової підтримки підприємств всіх форм власності, які

працевлаштовують молодих фахівців; надання податкових пільг вітчизняним та закордонним інвесторам за умови, що їх інвестиції будуть спрямовуватися на розширення сфери продуктивності праці і виробництво конкурентоспроможної продукції; створення правових, фінансових та інформаційних умов для реалізації молодіжного підприємництва та стартапів; створення системи зв'язку між освітою та регіональними ринками праці; посилення контролю щодо реалізації заходів активної політики зайнятості з метою зниження тривалості безробіття і підвищення територіальної мобільності молоді; координація зусиль навчальних закладів та роботодавців щодо працевлаштування випускників, забезпечення стажування студентської молоді; структурно-інвестиційну політику, спрямовану на створення робочих місць з урахуванням економічних та регіональних особливостей.

Правовий механізм державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні складається з низки нормативно-правових актів, а саме:

- законів: Кодекс законів про працю України; Закони «Про зайнятість населення» (1991 р.) із змінами та доповненнями, «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.), «Про зайнятість населення» (2012 р.);
- постанов Кабінету Міністрів України про затвердження положень: «Про державну службу зайнятості», «Про порядок реєстрації громадян як безробітних», «Про організацію оплачуваних громадських робіт», «Про Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття», «Про державну інспекцію праці Міністерства праці України», «Про інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення»;
- національної та регіональних програм: Сприяння зайнятості населення, «Молодь України», тощо.

Діючий в незалежній Україні «Кодекс законів про працю України», що ухвалений у грудні 1971 р. : « молоддю визначає громадян України віком від 15

до 28 років » [1]. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993 р.) : « визначав категорію молодих людей від 14 до 18 років як неповнолітніх » [42]. Після змін до даного закону у 2004 р. Вікові межі молоді були встановлені від 14 до 35 років [42]. У законі зазначено, що держава сприяє створенню молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів для реалізації програми підготовки молоді до підприємницької діяльності, надання інформаційних та консультативних послуг. З цією метою розробляється та реалізується система заходів підтримки підприємництва молоді, включаючи довгострокове пільгове кредитування, забезпечення виробничими приміщеннями, страхування комерційного ризику тощо [42].

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», до зайнятого населення належать громадяни України, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном;
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;
- вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління чи в суспільних об'єднаннях;
- громадяни, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються у денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;

– працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій [34].

У Законі України «Про зайнятість населення» зазначалося, що : « держава мала забезпечувати надання додаткових гарантій щодо працевлаштування молодих випускників середніх загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних закладів або закладів вищої освіти, а також молоді, яка звільнилася зі строкової військової або альтернативної служби. Такій категорії молоді держава мала надавати перше робоче місце. Діти (сироти), які залишилися без піклування батьків, а також особи, яким виповнилося п'ятнадцять років можуть, як виняток, прийматися на роботу, якщо буде згода одного з батьків або особи, яка їх замінює » [24]. Закон України «Про зайнятість населення» установлює квоту для працевлаштування молоді підприємствам, установам і організаціям [24]. Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (1991 р.). Законодавчо закріплені зобов'язання держави щодо надання працездатній молоді першого робочого місця на термін не менше двох років, що закріплено в ст. 197 Кодексу законів про працю.

Ухвалена у 1996 р. Конституція України проголосила : « право на працю кожного та наголосила на тому, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб » [22]. В Україні заборонено будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків. За Конституцією, держава надає право громадянам безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі, а також забезпечує доступність і безоплатність професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах;

надання державних стипендій та пільг учням і студентам [22]. Це особливо актуально для молоді.

Ринкові трансформації та виклики часу обумовили потребу в ухваленні нового Закону України «Про зайнятість населення» (2012 р.). За цим законом : « до категорії молодь зараховуються громадяни України віком до 35 років, випускники професійно-технічних або вищих навчальних закладів, які у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувалися самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої влади у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжують працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку вони набули під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування » [34]. Закон передбачає додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню випускників загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу [35].

Законом визначено шляхи стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці [35]. Закон України «Про зайнятість населення» запроваджував стажування студентської молоді [35]. « Студенти закладів вищої освіти та учні професійно-технічних навчальних закладів, які здобули кваліфікацію за освітньо-кваліфікаційними рівнями «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст», «кваліфікований робітник» та продовжують навчатися на наступних рівнях, можуть проходити стажування у роботодавців. Роботодавці мають здійснювати оплату праці студентів учнів за всі виконані ними під час стажування роботи. Запис про проходження стажування роботодавець має вносити до трудової книжки » [35].

Законом України «Про зайнятість населення» передбачене: « сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях, сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на

депресивних територіях » [35]. Постійні зміни до зазначеного закону (до 2021 р.) свідчать про удосконалення правового механізму державної політики зайнятості молоді.

Молодіжна політика серед важливих напрямів має профорієнтацію молоді, працевлаштування молоді. Так 15 грудня 1992 р. Верховною Радою України була прийнята Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні», 5 лютого 1993 р. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», що визначав загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молоді.

27 квітня 2021 року прийнятий Закон України «Про основні засади молодіжної політики» мав за мету: « створення умов для самореалізації та розвитку потенціалу молоді в Україні, підвищення рівня її самостійності та конкурентоспроможності. Відповідно до Закону, вік молоді 14 - 34 роки » [36]. Згідно з цим Законом до основних завдань зокрема, віднесено підтримка молоді в реалізації її соціально-економічного потенціалу, у тому числі для вирішення питань професійного розвитку, працевлаштування. Держава у визначеному законом порядку сприяє створенню умов для, зокрема:

- 1) забезпечення соціальних гарантій, створення механізмів соціалізації та інтеграції молоді в суспільні процеси, соціального захисту та підтримки молодих осіб;
- 2) здобуття молоддю компетентностей, необхідних для особистісного і професійного розвитку, забезпечення громадянської освіти молоді.

До основних завдань молодіжної політики належать, зокрема: « впровадження програм професійної орієнтації, популяризації та утвердження здорового і безпечного способу життя, культури здоров'я. Також, законом визначені особливі гарантії молоді у сфері зайнятості та підприємництва, це такі як [36]:

1. Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання в

зкладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодшої особи до призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу.

2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, центрам соціальних служб доступ до інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю.

3. Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти державної та комунальної форм власності, потреба в яких була визначена державним замовленням ».

У 2013 році Указом Президента України затверджена Стратегія розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року метою якої є забезпечення провадження комплексної, послідовної та взаємоузгодженої діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування та громадських об'єднань, що представляють інтереси молоді, у справі формування та реалізації державної молодіжної політики, створення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов для стимулювання освіти, зайнятості, ініціатив, творчості та інноваційної діяльності молоді. Одним із пріоритетних напрямків у Стратегії зазначено забезпечення зайнятості молоді на ринку праці шляхом:

- стимулювання роботодавців у наданні першого робочого місця,- підвищення рівня конкурентоспроможності молоді;
- запровадження у навчальних закладах факультативних занять з організації власної справи та набуття підприємницьких навичок;

- здійснення заходів щодо сприяння зайнятості молоді, насамперед тієї, яка потребує соціального захисту;
- сприяння підприємницькій діяльності молоді, визначення механізмів її підтримки;
- запровадження системи підтвердження результатів неформального навчання молоді;
- сприяння професійній орієнтації учнів 8-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів [48]

У чинному українському законодавстві зайнятість молоді є одним із пріоритетних напрямів молодіжної, освітньої, соціальної політик і політики зайнятості (табл.1.1).

Зайнятість молоді є однією з цілей, пріоритетів, основних напрямів молодіжної, освітньої, соціальної політик і політики зайнятості. З аналізу зайнятості молоді у контексті зазначених видів внутрішньої політики (табл. 1.2) з'ясовано, що для молоді у перелічених законах закріплені особливі гарантії молоді у сфері зайнятості та підприємництва, на професійне навчання, проходження стажування, надання першого робочого місця, профорієнтація та профнавчання; також молодь віднесено до категорій громадян, які мають додаткові гарантії, зокрема у працевлаштуванні, соціальний захист.

Указом Президента України № 958/99 від 03.08.1999 р. було схвалено Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р. З 2005 р. Указом Президента України «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні» №1073 від 11.07.2005 р. та Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року» [№ 922 від 05.07.2006 р.], Державної політики зайнятості на 2007 - 2008 рр ставилися завдання формування конкурентоспроможного ринку праці.

Таблиця 1.2

Зайнятість молоді у контексті молодіжної, освітньої, соціальної політики та
політики зайнятості: порівняльний аналіз

Мета	Зайнятість молоді як напрям політики
<i>Молодіжна</i> (Закон України «Про основні засади молодіжної політики» від 27.04.2021 №1414-IX)	
Створення умов для самореалізації та розвитку потенціалу молоді в Україні, підвищення рівня її самостійності та конкурентоспроможності, забезпечення активної участі молоді в суспільному житті	До завдань молодіжної політики віднесено підтримка у питаннях професійного розвитку, працевлаштування. Сприяння створенню умов щодо соціального захисту та підтримки молодих осіб, здобуттю компетентностей та професійному розвитку, впровадження програм професійної орієнтації. Цим Законом гарантовані особливі гарантії у сфері зайнятості та підприємництва, як надання першого робочого місця на строк не менше двох років; доступ до інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад); гарантування надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти державної та комунальної форм власності, потреба в яких була визначена державним замовленням.
<i>Освітня</i> (Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII)	
Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору.	До основних засад державної політики у сфері освіти та принципами освітньої діяльності, згідно з цим Законом, зокрема є: інтеграція з ринком праці. Метою повної загальної середньої освіти є, зокрема, соціалізація особистості, готової до свідомого життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності. Метою позашкільної освіти є розвиток здібностей дітей та молоді, здобуття ними первинних професійних знань, вмінь і навичок, необхідних для їх соціалізації, подальшої самореалізації та/або професійної діяльності. Метою професійної (професійно-технічної) освіти є формування і розвиток професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя. Фахова передвища освіта спрямована на формування та розвиток освітньої кваліфікації, що підтверджує здатність особи до виконання типових спеціалізованих завдань у певній галузі професійної діяльності, і завершується здобуттям відповідної освітньої та/або професійної кваліфікації.

Продовження табл. 1.1

	Метою вищої освіти є здобуття особою високого рівня наукових та/або творчих мистецьких, професійних і загальних компетентностей, необхідних для діяльності за певною спеціальністю чи в певній галузі знань. Державні органи, органи місцевого самоврядування, до сфери управління яких належать заклади вищої освіти, сприяють працевлаштуванню випускників закладів вищої освіти, що належать до сфери їх управління, ... надають випускникам інших закладів вищої освіти інформацію про наявність вакансій у складі юридичних осіб незалежно від форми власності та підпорядкування для можливого працевлаштування; сприяють соціальному захисту випускників закладів вищої освіти, що належать до сфери їх управління
<i>Політика зайнятості (Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI)</i>	
Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.	Законом дано поняття молодий працівник це громадянин України віком до 35 років. Встановлені категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, зокрема: молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу. До заходів щодо сприяння зайнятості населення належать, зокрема: сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається; Розширено можливості для підвищення конкурентоспроможності молоді, а саме студенти закладів фахової передвищої та вищої освіти, учні закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які здобули професію (кваліфікацію) мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, 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. Статус безробітного може набути також особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Продовження табл. 1.1

Соціальна (Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105- XIV)	
Мета соціальної політики — створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, її сутнісних сил, досягнення в суспільстві суспільної злагоди і стабільності.	До конкретних завдань соціальної політики відносяться, зокрема: - розвиток соціально-трудових відносин; - удосконалення системи соціального страхування реформування ринку праці та зайнятості Непрацездатні особи: 1) діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами, стажистами) денної форми навчання, - до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років. Страхуванню від нещасного випадку підлягають: учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах; Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованим особам залежно від страхового стажу в таких розмірах: 50% середньої заробітної плати (доходу) - застрахованим особам, які мають страховий стаж до трьох років

Джерело: складена автором [37,38,39,40].

В умовах європейської інтеграції Україна має враховувати нові орієнтири Стратегії зайнятості країн Європейського Союзу з 2000 р (Лісабонський саміт), яка скоріше базується на парадигмі конкурентоспроможності, ніж на попиті. Вона мала за мету до 2010 р. перетворити ЄС у найбільш інноваційну, конкурентоздатну і динамічну економіку у світі (зокрема, досягти 70% зайнятості, в т.ч. – при 60% зайнятості жінок). Ці орієнтири вимагають: «конкурентоспроможність і соціальну згуртованість завдяки розвитку безперервного навчання, модернізації організації праці та реформування соціального захисту; подовження трудового життя за допомогою розширення зайнятості не тільки старших за віком працівників (чоловіків і жінок), а й молодих; забезпечення гнучкості в організації праці та соціального захисту

протягом усього життєвого циклу людини; заохочення соціальної інтеграції, здійснення інвестицій у дітей та молодь » [3].

Державна програма зайнятості охоплює: « систему заходів цілеспрямованого впливу на всі аспекти функціонування ринку робочої сили. Умовно дані програми можна поділити на три групи. Перша група – державні програми зайнятості населення, які частково регламентують питання зайнятості молоді. До другої групи належать загальнодержавна програма підтримки молоді, де приділяється значна увага цій сфері. До третьої – цільова програма зайнятості молоді » [11]. Загальнонаціональна Програма сприяння зайнятості визначає заходи держави щодо надання допомоги громадянам у їх працевлаштуванні, організації роботи з професійної перепідготовки кадрів, участь у профорієнтаційній роботі, сприянні створенню робочих місць, організації громадських оплачуваних робіт [41]. Формування Державної програми зайнятості має подвійне спрямування: розробляється знизу, є узагальненням територіальних програм. А також Державна програма зайнятості формується зверху, узагальнюючи завдання, які можуть визначатися тільки на загальнодержавному і міжрегіональному рівнях [41].

В умовах децентралізації ухвалення регіональних програм зайнятості населення на період до 2017 року, на період до 2020 року свідчить про певні зміни у правовому механізмі державної політики зайнятості молоді: перехід із дворічного на п'ятирічне середньострокове планування, повернення до дворічного планування. Практика показує, що питання зайнятості молоді мають вирішуватися в районах і містах області, де щорічно розробляють та впроваджують заходи програми зайнятості. Разом із тим, правовий механізм державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні не є ефективним.

« До сьогодні існують застарілі норми трудового законодавства; значна кількість підзаконних нормативних актів, що подекуди суперечать законам України; слабка система правозастосування (необов'язковість чи селективність виконання законодавства); тісне поєднання жорстких правил, зафіксованих в законодавстві, з масовою практикою неформальних домовленостей, які

дозволяють обходити законодавчі норми. Наприклад, у разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти, з підприємств, установ та організацій стягується штраф у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення » [42]. Проте роботодавці знаходять чимало неформальних, або напівформальних засобів щодо мінімізації витрат на наймання робочої сили, зокрема: більш жорсткі умови зайнятості для надлишкових працівників; зниження оплати праці працівників нижче альтернативної величини на ринку праці; впровадження практики строкових трудових договорів, що забезпечує скорочення чисельності персоналу з мінімальними витратами; існування неформальної зайнятості, стосовно якої практично не діє, або суттєво обмежується сфера діяльності законодавства про захист зайнятості.

Разом із тим, недоліками правового механізму державної політики зайнятості молоді залишаються практична відсутність стратегічного планування напрямів розвитку молодіжного сегменту ринку праці з метою розв'язання найбільш гострих соціально-економічних проблем його формування на депресивних територіях і на територіях пріоритетного розвитку; недосконалість регіональних програм зайнятості та ін.; відсутність гнучкого ринку праці та нестандартних форм зайнятості молоді; системи професійної орієнтації та прогнозування потреб у фахівцях в розрізі професій; а також дієвої взаємодії органів державної влади, навчальних закладів і підприємств щодо працевлаштування молоді. До негативних наслідків може призвести й рішення про скасування регламентованої кількості студентів, які можуть отримувати освіту на контрактній основі. Безконтрольний набір по так званих «модних» спеціальностях призведе до ще більшої непропорційності у професійному плані на ринку праці.

1.3. Зарубіжний досвід реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні

Підвищення рівня зайнятості населення та покращення якісних характеристик зайнятості молоді виступають необхідною передумовою економічного розвитку України. До того ж, зважаючи на прагнення України бути частиною Європейського Союзу, актуалізується питання щодо удосконалення державного регулювання зайнятості молоді в Україні на основі зарубіжного досвіду. Варто зазначити, що сукупність невирішених проблем на вітчизняному молодіжному ринку праці ускладнюється недостатнім рівнем державних гарантій щодо надання першого робочого місця, невідповідністю рівня та якості отриманої освіти сучасним професійним вимогам, відсутністю практичного досвіду роботи, необґрунтовано завищеними запитами. Через те актуальним є дослідження зарубіжного досвіду державного регулювання зайнятості молоді.

« Перш за все, проблема подолання молодіжного безробіття невід’ємно пов’язана із загальнодержавними засадами молодіжної політики. У більшості європейських країн молодіжна політика покликана сприяти молоді у забезпеченні зайнятості, що здійснюється за допомогою двох моделей: рейнської та англосаксонської » [53].

При цьому регулювання спільного європейського ринку праці не носить жорсткого характеру: кожна країна здійснює власні програми зайнятості, на рівні ЄС здійснюється їх координація, вироблення загальноєвропейської стратегії зайнятості та допомога окремим країнам, що недостатньо просуваються на шляху виконання стратегії. В кожній європейській країні на сьогодні розроблені та застосовуються різні види та моделі політики зайнятості, однак спільною їх рисою є визнання пріоритетності інвестицій у розвиток конкурентоспроможності трудового потенціалу замість витрат на допомогу безробітному населенню.

Зауважимо, що рейнська модель виходить з того, що власники робочої сили займають більш слабкі позиції порівняно із роботодавцем і тому

потребують державного захисту і підтримки, зокрема гарантій зайнятості. Типовими представниками країни з рейнською моделлю регулювання трудових відносин є Німеччина та Франція [15]. Особливостями рейнської моделі державного регулювання зайнятості молоді є відсутність субсидій на створення робочих місць, гарантій зайнятості за наявності добре розвиненої системи соціального страхування та державних програм, направлених на пристосування молоді та безробітних до професійно-кваліфікаційних вимог роботодавців.

Відповідно до англосаксонської моделі, працівники та роботодавці є рівносильними сторонами переговорного процесу, і тому державне втручання у функціонування ринку праці є мінімальним. « У данному випадку держава стежить за тим, щоб підтримувалась певна відповідність між попитом та пропозицією на ринку праці та надає певну допомогу безробітним, при цьому немає ніяких законодавчих гарантій зайнятості, крім передбачених у контрактах працівників з роботодавцями. Наймані працівники мають право звернутися за захистом своїх інтересів до суду чи до трибуналу по питаннях трудових суперечок у випадку, якщо роботодавець порушує умови контракту про найм стосовно заробітної плати, умов праці та режимів робочого часу чи інших умов угоди » [54].

При цьому спільною для обох моделей є соціальна спрямованість державного регулювання відносин зайнятості, наявність певних гарантій зайнятості для робочої сили та значної фінансової допомоги безробітним. У рамках обох моделей протягом кількох десятиліть успішно застосовується практика стимулювання молодих осіб до заснування власної справи. « В основі механізмів такого стимулювання лежить пільгове оподаткування діяльності або повне звільнення від податкових платежів підприємців-початківців на певний час (від одного до трьох років), а також консультаційна та юридична підтримка процесу започаткування власної справи. При цьому увага акцентується саме на молодих підприємцях, які мають потенціал до навчання, до творчої та інноваційної активності, до саморозвитку тощо » [24].

Можна виділити декілька напрямів, які є визначальними у вирішенні проблеми зайнятості молоді в Європейському Союзі: « збільшення чисельності економічно активного населення, збільшення тривалості активно-трудового життя за рахунок молоді на ринку праці, підвищення мобільності робочої сили (особливо молоді) всередині Європейського Союзу. Отже, в країнах Європейського Союзу державна політика зайнятості молоді здійснюється лише на основі координації дій, діалогу між молоддю, роботодавцями і державою, узгодження між ними на законодавчому рівні та дотриманні основних принципів соціального партнерства » [55].

Так, в ЄС статистичні показники безробіття молоді визначають у віковій групі 15-24 роки. Як свідчать дослідження експертів Міжнародного валютного фонду (МВФ) [13]. « Безробітна молодь – це особлива соціальна група, яка в певний час не має такої цінності, як робота, пов'язаного з нею престижу, матеріального добробуту та загального визнання. Це відчутно впливає на загальну мотивацію поведінки молодих людей, мотиви вибору й опанування професії або перенавчання. Значну частину безробітної молоді становить контингент молодих людей – випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, які здобули професію (спеціальність) і вперше виходять на ринок праці. Безробіття молоді – соціально-економічне явище, при якому працездатна молодь перебуває в пошуках роботи та готова приступити до неї, але не може реалізувати своє право на працю, чим втрачає основні засоби до існування » [19].

Молодіжна політика країн Європи містить такий важливий напрямок, як зайнятість / працевлаштування молоді. Виходячи з цього, моделі молодіжної політики можна певною мірою ототожнювати з моделями політики зайнятості молоді. У країнах Європейського Союзу визначення моделей молодіжної політики / політики зайнятості молоді базується на певних критеріях, а саме: рівень демократії, національно-культурні традиції та нормативно-правове забезпечення тощо.

Виділяють чотири моделі молодіжної політики / політики зайнятості молоді: універсалістська / патерналістська модель країн Скандинавії, ліберальна / громадівська модель Великобританії, протекційна модель країн Центральної Європи, централізована / середземноморська / субінституціоналізована модель країн Середземномор'я.

– Універсалістська / патерналістська модель (країни Західної Європи та Скандинавії) – це найбільш демократична модель, яка характеризується паритетним рівнем контролю державою молодіжних організацій при одночасному наданні їм широкої свободи дій. Вона супроводжується активними заходами та діяльністю молодіжного руху. Специфічним для цієї моделі є відсутність міністерства справ молоді в органах влади.

– Ліберальна / громадівська модель (Великобританія) – характеризується мінімальним втручанням держави в діяльність молодіжних організацій, ґрунтується на глибоких традиціях. Молодіжних організацій, які беруть активну участь у державотворчих процесах – невелика частина. Серед них переважають спортивні, культурні та благодійні. Імплементация молодіжної політики делегується від держави до інститутів громадянського суспільства.

– Протекціоністська модель (країни Центральної Європи) – держава намагається контролювати та встановлювати пріоритетні цілі в діяльності молодіжних організацій. У таких державах молодь є соціальною групою, яка потребує захисту, підтримки та стимулювання. Головна мета молодіжних об'єднань – закладання основ громадянського суспільства.

– Централізована модель (країни Середземномор'я) передбачає залучення третього сектора та органів місцевого самоврядування є дещо слабким, тому молодіжна політика є централізованою, зосередженою на державному рівні [53].

Як бачимо, європейський досвід переконує, що: « уряди різних країн шукають свої підходи до молодіжної політики. В розвинутих демократичних країнах молодіжна політика в основному має трирівневу структуру, що дає змогу проводити її на державному, регіональному і місцевому рівнях. Зокрема,

в країнах Західної Європи на цих засадах активно розробляються і впроваджуються комплексні закони про молодь. У багатьох країнах Центральної і Північної Європи молодіжна політика базується на визнанні відповідальності держави за успішне включення в суспільно-політичне життя всіх верств молоді. Необхідно зазначити й те, що уряди демократичних країн будують свою молодіжну політику як патерналістську, тобто як певний аванс за рахунок суспільства на майбутнє. Розрахунок робиться на те, щоб із часом мати реальну віддачу від молоді в економіці, політиці, соціальній, духовній та інших сферах » [25].

Дослідження в молодіжній сфері свідчать про те, що: « в країнах Європи, можна виділити спільні елементи молодіжної політики: соціальний взаємозв'язок (ланцюг) між урядом, молодими людьми і суспільством через консультації та вплив; поради та інформація про права молодих людей та можливості для них; свобода культурного, творчого та політичного вираження; культура продовження освіти і професійної освіти; підтримка молодим сім'ям; відповідна спеціальна підтримка для молодих людей «груп ризику» таких як з особливими потребами чи молоді в'язні; підтримка і заохочення активного проведення вільного часу; правильна організація професійної підготовки тих, хто працює з молодими людьми; дослідження труднощів, з якими стикаються молоді люди; сприяння міжнародним зв'язкам між молодими людьми » [25].

Для Польщі, як і всіх країн Євросоюзу загалом, характерні такі тенденції у сфері зайнятості: перехід до стратегії гнучкої зайнятості і залучення у сферу зайнятості молоді через зміну законодавства, яке регулює використання праці цих категорій населення; стимулювання безробітних до виходу на ринок праці через зміни у системі соціального страхування, у тому числі страхування з безробіття; підвищення мобільності робочої сили всередині Євросоюзу за рахунок зміни міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи пересувань в межах ЄС.

Положення молоді на ринку праці у Польщі визначається нетиповими формами зайнятості, які вважаються неповноцінними, менш стабільними,

низькооплачуваними та такими, що сприяють ототожненню працівника з компанією. Молоді люди, які зайняті в таких формах, піддаються більшому ризику втратити роботу, часто не отримують таких же соціальних виплат, як штатні працівники, не мають доступу до навчання та розвитку. Складне становище молоді на ринку праці обумовлене також підходом роботодавців – трактування працівників як джерела витрат, а не ресурсів компанії [59].

Для того, щоб зменшити рівень безробіття молоді, у Польщі впроваджується низка заходів. Зокрема, у польському законодавстві положення, що дискримінують працівників через стаж, були скасовані. З 2017 року всі працівники, незалежно від стажу, отримуватимуть однакову мінімальну заробітну плату. « Раніше чинне законодавство диференціювало мінімальну заробітну плату через стаж, що було несприятливим насамперед для молоді – за перший рік роботи вони отримували щонайменше 80% мінімальної заробітної плати. З 1 серпня 2019 року в Польщі вступив в силу закон, що звільняє молодь до 26 років від сплати податків на дохід фізичних осіб. Завдяки новим нормам, особи до 26 років отримуватимуть більш високу зарплату » [58].

Також у Польщі було запроваджено звільнення роботодавців від страхових внесків для працівників до 30 років. Для забезпечення роботою з молоддю проводять консультації під час пошуку роботи або забезпечення навчання. Окрім цього здійснюється використання широкого спектру проактивних заходів, що сприяють збільшенню попиту на молодих працівників. Тимчасові та цілеспрямовані заходи з працевлаштування або оплата фінансування чи навчання та стажування часто виявляється необхідним для успішної інтеграції молоді до ринку праці, особливо, у регіонах. Тому їх у Польщі розглядають як різновид соціальної інвестиції, завдяки чому молоді люди можуть використовувати свої навички на практиці та надалі розвивати їх, на відміну від повільної втрати працездатності та бездіяльності.

Загальна політика на ринку праці Польщі встановлюється на національному (державному) рівні: Міністерство у справах сім'ї, праці і

соціальної політики готує і координує державну політику на ринку праці воєводства. Але як трудові відомства повітів, так і воєводства визначають і координують політику місцевого і регіонального ринку праці, відповідно до потреб даного ринку.

Щодо регіональної моделі державної політики зайнятості молоді, то « Державні служби зайнятості в Польщі являють собою систему воєводських і повітових бюро з працевлаштування, які призначаються органами самоврядування на рівні воєводств і повітів. Міністр у справах сім'ї, праці та соціальної політики, відповідальний за питання праці, виконує функції координатора державних служб зайнятості. Система органів зайнятості є на центральному та місцевому рівнях, і її важливою особливістю є незалежність кожної організаційної одиниці. Формальний і організаційний поділ повноважень між органами самоврядування та державними органами свідчить про елементи децентралізації » [58].

У кожному воєводстві існують Молодіжні центри освіти і праці (далі – Центри), які працюють у сфері питань ринку праці та на які покладено створення і організація співпраці з партнерами на місцевому ринку праці, поширення інформації про заходи, що проводяться в рамках існуючих систем.

До функцій Центру входить, зокрема: працевлаштування та організація працевлаштування: молодих людей старше 15 років, які не закінчили початкову або середню школу або не продовжують освіту після закінчення цих шкіл, які шукають роботу і безробітних до 25 років, учнів і студентів; надання професійних консультацій для молодих людей; ініціювання проектів, міжнародне співробітництво та молодіжний обмін; забезпечення професійної підготовки відповідно до діагностованих потреб роботодавців з місцевого (регіонального) ринку праці; відшкодування витрат, понесених роботодавцем на заробітну плату і внески в систему соціального забезпечення молодих працівників, зайнятих за трудовим договором на професійне навчання. Одним із ключових завдань Центру є створення партнерських відносин на місцевому та регіональному ринках праці.

Аналіз місцевого ринку праці з точки зору потреб у навчанні покладено на « Центри професійного навчання, які організують і реалізують професійну підготовку молоді у формі професійного навчання, перепідготовки або підвищення професійної кваліфікації. Діагностика місцевого ринку праці з точки зору попиту на конкретну пропозицію з навчання проводять також районні молодіжні центри професійного навчання, які запрошують людей, віком до 25 років – безробітних, які потребують додаткового навчання або перепідготовки, випускників середніх шкіл і університетів, студентів з урахуванням потреб місцевого(регіонального) ринку праці » [58].

Отже, політика зайнятості молоді в Польщі являє собою систему регуляторних заходів і дій соціально-економічного, адміністративно-організаційного та правового характеру, які здійснюються державними і соціальними інститутами та спрямовані на забезпечення оптимального функціонування й розвитку сфери соціально-трудових відносин, у тому числі регіонального ринку праці, з метою забезпечення повної зайнятості. Представляється, що Польщі притаманна модель державної політики зайнятості молоді, яку можна визначити як патерналістську з елементами децентралізації. Тобто, державна політика зайнятості молоді за польською моделлю передбачає помірне втручання держави в життя і справи молодого покоління та надання державної допомоги тій категорії, яка найбільш її потребує, а також ефективне залучення молоді до різних форм участі у житті суспільства та самостійного вирішення власних проблем.

Досвід Польщі свідчить про те, що для підвищення ефективності реалізації політики зайнятості молоді необхідно: заохочувати роботодавців, для збереження існуючих та створення нових робочих місць для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (квотна категорія громадян); сприяти забезпеченню молоді (випускників ЗВО та професійно-технічних навчальних закладів) першим робочим місцем; виділяти цільові групи безробітних громадян відповідно до потреби в соціальних послугах і реалізації для кожної групи своєї програми для забезпечення

працевлаштування; створювати умови для активного самопошуку роботи безробітними, активізувати їх власні зусилля; розширювати базу даних наявних вакансій робочих місць в обласних, міських та районних центрах зайнятості (зобов'язати всі зареєстровані підприємства, товариства, організації, учбові заклади надавати свої вакансії робочих місць до центрів зайнятості).

Порівнюючи моделі державної політики зайнятості молоді в Україні та Польщі, можна визначити їх певні збіги у частині надання державної допомоги тим представникам молоді, які найбільш її потребує, а також залучення молоді до різних форм участі у житті суспільства та самостійного вирішення власних проблем. Разом із тим, модель державної політики зайнятості молоді в Україні більш централізована.

Висновки до розділу 1.

1. Молодіжний сегмент ринку праці – найбільш проблемна частина ринку праці України. Соціально-економічна сутність цього сегменту полягає в сукупності відносин, що формуються в межах тієї складової ринку праці, специфічними рисами суб'єктів якої є належність до певної соціально-економічної групи населення та незавершеність процесу включення у продуктивну трудову діяльність порівняно з працівниками інших вікових груп населення.
2. Основні напрями державної політики зайнятості прямо чи непрямо стосуються молоді. Одним із центральних є забезпечення безболісного переходу молоді з системи освіти на ринок праці. Регіональна політика зайнятості молоді базується як на державних програмних документах, так і на власних програмах, які враховують специфіку ринку. Регіональна політика зайнятості молоді, значною мірою обумовлюється загальною стратегією розвитку регіону.
3. Модель державної політики зайнятості молоді в Україні є централізованою, спостерігається розбалансованість між попитом на робочу силу та її пропозицією, неузгодженість вимог роботодавців до молодого

фахівця з рівнем та якістю його освіти посилюють напругу на національному та регіональних ринках праці в Україні.

4. За часів незалежності України у правовому механізмі державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні відбулися суттєві позитивні зміни. При цьому все ще залишаються певні «прогалини», які потребують усунення, зокрема: відсутність уніфікованого поняття «молодь»; відсутність гарантій працевлаштування молоді, яка не має освіти; недостатній рівень зацікавленості потенційних роботодавців у забезпеченні робочими місцями молоді, через відсутність ефективної системи стимулювань роботодавців у сприянні працевлаштуванню молоді; відсутність важелів впливу та притягнення до відповідальності за відмову від працевлаштування молоді; відсутність дієвих механізмів підтримки молоді у започаткуванні власного бізнесу.

5. Адаптація європейського досвіду державного регулювання зайнятості молоді до українських умов та його впровадження має враховувати як загальні процеси, так і особливості та унікальність країни. Враховуючи світовий досвід, необхідним для України є: удосконалення принципових положень законодавства про зайнятість з посиленням важелів активної політики подолання безробіття; фінансування досліджень з проблем зайнятості та забезпечення економічної активності населення; активізація діяльності Державної служби зайнятості у взаємодії з роботодавцями щодо вирішення працевлаштування безробітних; упровадження мотиваційних важелів працевлаштування молоді, осіб з довготривалим безробіттям для роботодавців та спеціалістів центрів зайнятості; сприяння формуванню та розвитку середнього класу як основи стабілізації суспільства та ін.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В РІВНЕНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

2.1. Аналіз стану молодіжного ринку праці в Рівненській області

Працевлаштування для людини є доволі важливим питанням, адже саме воно впливає на матеріальне забезпечення і моральну стабільність особи. Для молоді це питання набирає значно важливішого аспекту, а також саме молодь формує нові риси ринку праці. Проблему працевлаштування молоді можна розглядати із декількох аспектів. З одного боку молоді працівники можуть стати новою краплею ідей, змін, вони доволі легко проявляють свою мобільність, та з іншого боку, вони часто викликають занепокоєння у роботодавців через брак досвіду або повну його відсутність чи відсутність терпеливості, що знижує їхню конкурентоспроможність перед більш досвідченими конкурентами. Зростання безробіття є світовою тенденцією, серед молоді вона видніється чіткіше та спричиняє для українського молодіжного ринку праці відтік молодих спеціалістів за кордон, де вони вбачають кращий заробіток, можливості чи майбутнє загалом. Безсистемність правового поля щодо працевлаштування молоді знижує її потенційні шанси. За крайні роки із приходом Covid-19, а тепер і широкомасштабної російсько-української війни ринок праці вимагає інших характеристик до кандидатів, що одночасно є і плацдармом для молодих спеціалістів, але також і погіршує стан на українському ринку праці.

Закінчивши навчання молодь розпочинає пошук роботи і здавалося б вони повинні мати значні переваги на ринку праці, оскільки у них тривалий період працездатності, висока мобільність, обізнаність, високий рівень ентузіазму, хороший фізичний стан, але це не так і часом для молодої особи пошук роботи виступає у ролі випробування. За даними Державної служби зайнятості дві третіх випускників закладів вищої освіти за 2-3 місяці до закінчення свого навчання і набуття диплому не знають де працюватимуть, а понад 500 тисяч молодих спеціалістів щорічно не затребувані серед

працедавців. На ринку праці також наявна проблема невідповідності набутих у вищих навичок і знань із затребуваними підприємствами. Проблема сучасних претендентів також у відсутності навичок комунікабельності, самопрезентації, у контролі емоцій тощо. Формування українського ринку праці супроводжується серйозними протиріччями [44]: між попитом і пропозицією на ринку праці; між галузевими і територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів; невідповідність регулюючих механізмів потребам збалансованого ринку праці.

Найбільш поширені проблеми роботи ринку праці України є недостатній попит на робочу силу, що супроводжується так званою «непрозорістю» трудової сфери (учасники ринку надають перевагу прихованим процесам – тіньовий ринок, «чорна» готівка тощо). Для молоді проблема безробіття є вищою ніж для інших категорій і супроводжується асиметрією за статтю та довшим терміном пошуку роботи. Несвоєчасне отримання першого робочого місця спричиняє те, що молода особа із амбітними перспективами втрачає свої навички та кваліфікацію, що ще більше ускладнює процес пошуку роботи, а відтак ця особа втрачає віру у себе, у свою професію, у людей, державу тощо. Після зневіри молодь вибирає легший чи прибутковіший шлях, що супроводжується трудовою міграцією чи зміною спеціалізації. Наслідки виїзду молоді за кордон та низький економічний рівень несуть не тільки миттєві негативні наслідки для країни такі як «відтік талантів», а й відкладені, що відобразатиметься у народжуваності.

Згідно із даними Міжнародної організації праці оприлюдненими у 2022 році, через пандемію COVID-19 скорочено 8,8% робочого часу у 2021 році, що складає 255 мільйонам робочих місць. Під час фінансової кризи 2008-2009 років, що спричинила великий негативний вплив, було втрачено у чотири рази менше за цим показником. Безробіття серед молодого населення має цілий ряд негативних наслідків, серед яких [6]: погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей; скорочення тривалості життя, зростання смертності через

фінансову неспроможність молодих осіб користуватися послугами медичних та спортивно-оздоровчих закладів; зниження якісних характеристик трудового потенціалу, рівня набутих знань та їх старіння внаслідок тривалого періоду пошуку роботи; погіршення криміногенної ситуації, зростання кількості злочинів та правопорушень; зростання рівня трудової еміграції, що спричинене пошуком гідної роботи та оплати праці у інших країнах; втрата мотивації до праці та віри в свої сили, зростання соціальної напруженості.

Оскільки працевлаштування молоді є частиною загальної системи ринку праці України, то важливим є аналіз процесів, що відбуваються на ньому і тенденції працевлаштування. Проведений аналіз динаміки кількості та частки молоді у складі економічно активного населення України за 2011 рік та 2017-2021 роки подаємо у табл. 2.1. Зокрема визначено кількість економічно активного населення, рівень економічної активності, рівень зайнятості та рівень безробіття у вікових групах 15-70 років, 15-24 роки, 25-29 років та 30-34 роки, а також абсолютний приріст 2021 року до 2011 року та до 2020 року.

Абсолютний приріст за період 2021 – 2011 рр., свідчить про сукупне зменшення економічно активного населення на 3571,4 тис. осіб., за період 2020-2021 рр. цей показник знизився на 267,9 тис. осіб. Серед молоді за період в 10 років найбільше за абсолютним показником серед економічно активного населення зменшилося молодих людей у віці 25-29 років, що складає -2152,9 тис. осіб, але за відносним показником ця група займе друге місце (-53,93%) і поступається молоді віком 15-24 роки із показником -56,67%. Проте якщо рахувати річний спад, то тут у будь-якому разі найбільше скорочення економічно активного населення серед молоді у віці 25-29 років. Відносно стабільна ситуація за показниками у віковій групі серед молоді – 30-34 років, тут спостерігається найповільніше скорочення.

Таблиця 2.1

Динаміка молоді у складі економічно активного населення України

Показник	Рік						Динаміка	
	2011	2017	2018	2019	2020	2021	2021-2011	2021-2020
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	20893	17854	17939	18066	17589	17321	-3571,4	-267,9
Рівень економічної активності, %	64,2	62	62,6	63,4	62,1	61,8	-2,4	-0,3
Рівень зайнятості, %	59,1	56,1	57,1	58,2	56,2	55,7	-3,4	-0,5
Рівень безробіття, %	8	9,5	8,8	8,2	9,5	9,8	1,8	0,3
у тому числі за віковими групами молоді								
Молодь віком 15-24 років, тис. осіб	2605,4	1302,2	1365,9	1282,8	1182,9	1128,9	-1476,5	-54
Рівень економічної активності, %	41,7	34,4	33,7	36,2	31,9	30,6	-11,1	-1,3
Рівень зайнятості, %	33,9	26,1	25,4	28,2	25,8	22,4	-11,5	-3,4
Рівень безробіття, %	18,6	18,9	17,9	15,4	19,3	19,1	0,5	-0,2
Молодь віком 25-29 років, тис. осіб	3991,9	2048,2	2235,5	2123,1	1989,4	1839	-2152,9	-150,4
Рівень економічної активності, %	79,7	69,5	79,8	80,2	79	77,7	-2	-1,3
Рівень зайнятості, %	72,4	59,5	69,7	70,4	72,1	59,8	-12,6	-12,3
Рівень безробіття, %	9,2	11,3	9,8	8,4	8,7	9,4	0,2	0,7
Молодь віком 30-34 роки, тис. осіб	2818,6	2451,5	2754,7	2661,2	2557,4	2459	-359,6	-98,4
Рівень економічної активності, %	83	74,2	83,3	81,8	81,1	80,8	-2,2	-0,3
Рівень зайнятості, %	76,9	73,5	75,7	74,5	74,5	63,9	-13	-10,6
Рівень безробіття, %	7,4	9,8	8,9	7,3	8,2	8,4	1	0,2

*Джерело: [47].

Якщо ж розглядати в цілому ситуацію, то спостерігається негативна тенденція у розрізі із 2011 року. Водночас дані свідчать, що проводилися дієві заходи і показники набували позитивних змін із досліджуваного у період із 2017 по 2019 рік, в подальші роки знову відмічено спад. Причиною негативної тенденції могла стати пандемія COVID-19, що призвела до змін у розумінні певних процесів і робіт. На її основі в країнах, зокрема в Україні почалися економічні негаразди, що спричинили міграційні процеси, скорочення тривалості життя, зміни організування бізнесу і пересування

населення спричиняли некомфортні умови, які зумовили економічний спад. Переломним для економіки України став 2020 рік, адже саме у цей період зафіксовано спалах пандемії коронавірусу, що й спричинило значне вивільнення населення в результаті чого кількість безробітних значно зросла.

У Рівненській області майже 30 відсотків населення становлять молоді люди віком від 15 до 35 років. Серед них лави безробітних поповнили майже 16000 чол. в 2020 р., 13371 чол. – в 2021 р. та майже 10000 чол. – в 2022 р. (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Кількість зареєстрованої безробітної молоді в розрізі професій за віковою структурою

Назва професії (посади)	Роки		
	2020	2021	2022
<i>Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	5216	4941	3562
15-19	2	3	5
20-24	289	266	139
25-29	612	530	389
30-34	796	778	534
<i>Професіонали</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	3874	3647	2825
15-19	75	61	56
20-24	502	481	409
25-29	623	578	426
30-34	754	688	475
<i>Фахівці</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	4691	4427	3507
15-19	247	183	102
20-24	623	557	428
25-29	699	663	536
30-34	856	711	574
<i>Технічні службовці</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	2766	2197	1774
15-19	78	66	29
20-24	342	249	173
25-29	369	301	217
30-34	457	374	266

Продовження табл. 2.2

<i>Працівники сфери торгівлі та послуг</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	8523	7867	6190
15-19	259	184	127
20-24	754	658	413
25-29	985	841	596
30-34	1466	1063	779
<i>Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	1432	969	682
15-19	9	6	5
20-24	29	17	14
25-29	71	54	40
30-34	123	90	65
<i>Кваліфіковані робітники з інструментом</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	4152	3688	3131
15-19	343	213	171
20-24	362	261	194
25-29	398	322	253
30-34	504	450	363
<i>Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	6399	5932	4549
15-19	46	38	40
20-24	285	236	164
25-29	488	411	117
30-34	822	657	455
<i>Найпростіші професії</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	6888	5683	4450
15-19	41	32	23
20-24	251	183	129
25-29	466	381	262
30-34	691	580	421
<i>Особи без професії</i>			
Кількість осіб, які мали статус безробітного, осіб	356	245	267
15-19	148	115	73
20-24	56	43	52
25-29	34	24	45
30-34	31	23	40

*Джерело: складено на основі [45].

Динаміка зменшення кількості безробітної молоді впродовж досліджуваного періоду є позитивною та свідчить про активізацію зусиль щодо пошуку роботи. В розрізі професійної ознаки найбільша частка безробітних

молодих осіб була серед працівників торгівлі та послуг, фахівців та професіоналів. Відповідно найменше безробітної молоді за професією кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства та без професій.

Суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Станом на 1 січня 2023 року, в середньому по області, на одне вільне робоче місце претендувало 9 безробітних (на 1 січня 2022 року – 8 осіб). В розрізі вікових категрій найбільше вакансій пропонувалося особам у віці 30-34 рр., дещо менше – 25-29 рр. (рис. 2.1). Відповідно невелика кількість вакансій була для молоді у віці 15-19 рр., що спричинено відсутністю професійної кваліфікації, досвіду роботи.

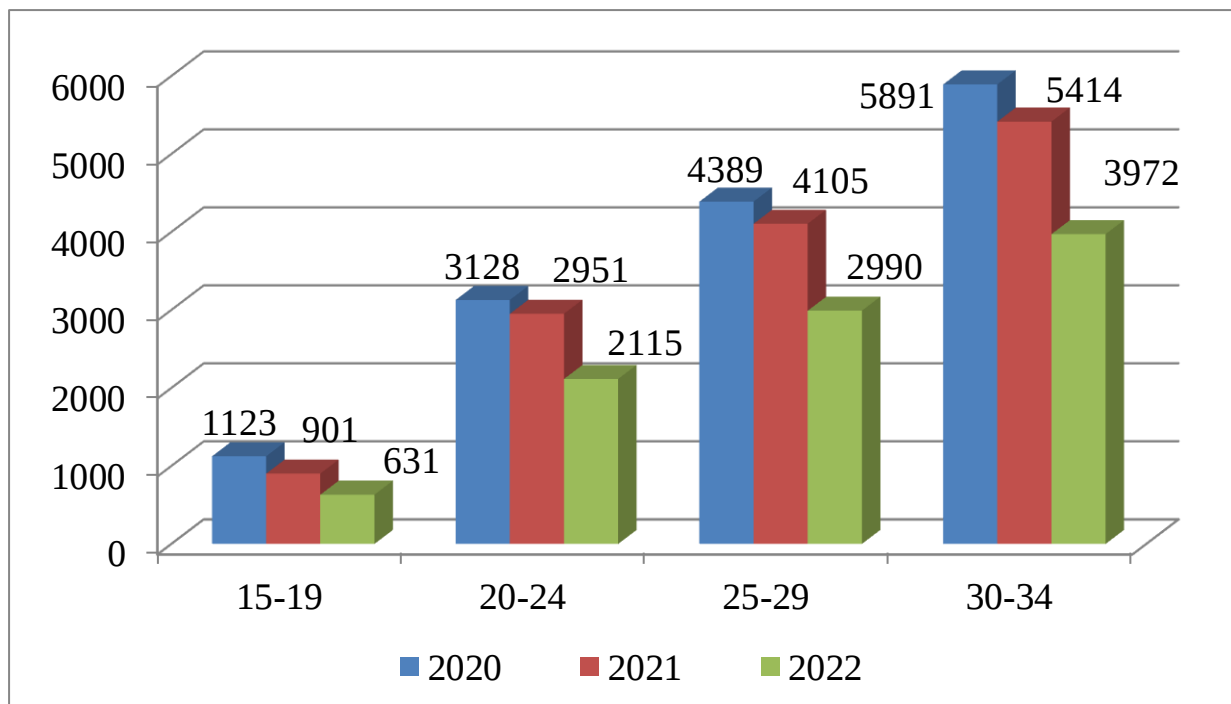


Рис. 2.1. Кількість вакансій в розрізі вікових груп молоді впродовж 2020-2022 рр.

У 2022 році роботодавці області проінформували центри зайнятості про наявність 17 тис. вакансій. Невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на одну вакансію претендувало 25 осіб), найпростіших професій (20 осіб), технічних службовців

та службовців і керівників (по 16 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (13 осіб), фахівців (11 осіб), робітників з обслуговування (6 осіб), професіоналів (5 осіб) та кваліфікованих робітників з інструментом (4 особи). Найбільших труднощів з працевлаштуванням зазнають представники таких професій: продавець, підсобний робітник, кухар, водій автотранспортних засобів, бухгалтер. Наприклад: для 725 безробітних продавців на кінець грудня 2022 року було 59 вакансій; для 361 підсобного робітника було 22 вакансії, для 187 кухарів було 19 вакансій, для 167 водіїв автотранспортних засобів було 38 вакансій, для 136 прибиральників службових приміщень було 4 вакансії, для 122 бухгалтерів було 15 вакансі. Нестача кадрів спостерігалася серед представників таких професій: швачка, лікар загальної практики-сімейний лікар.

Структура вакансій за видами економічної діяльності була наступною: 21% вакансій пропонувалося на підприємствах переробної промисловості, 18% – в оптовій та роздрібній торгівлі; 14% – в освіті, 9% - в сільському господарстві, 7% - в охороні здоров'я, 6% - у сфері постачання електроенергії. За професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігався на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування – 23% (машиніст (кочегар) котельної, водій автотранспортних засобів, оператор котельні, тракторист, дорожній робітник, водій навантажувача); працівників сфери торгівлі та послуг – 17% (продавець, кухар, охоронник, молодша медична сестра (молодший медичний брат), бармен, офіціант); найпростіших професій – 15% (підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, сторож, укладальникпакувальник, вантажник, двірник); кваліфікованих робітників з інструментом – 15% (швачка, слюсар-ремонтник, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, електромонтер з ремонту); фахівців – 10% (бухгалтер, сестра медична (брат медичний), асистент вчителя, майстер лісу, фахівець, вихователь, майстер виробничого навчання); професіоналів – 8% (вчитель, спеціаліст державної служби, економіст, інженер). Станом на 1 січня

2023 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до обласної служби зайнятості становила 0,7 тис. одиниць.

У професійному розрізі, найбільший попит роботодавців спостерігався на (табл. 2.2):

– кваліфікованих робітників з інструментом 24% всіх поданих вакансій (швачка, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, електрогазозварник, слюсарремонтник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, кондитер);

Таблиця 2.2

Кількість вакансій в розрізі професій

Назва професії (посади)	Роки		
	2020	2021	2022
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1912	1895	995
Професіонали	2654	2558	1458
Фахівці	4878	4427	1640
Технічні службовці	2563	2197	597
Працівники сфери торгівлі та послуг	8965	7867	2990
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1022	969	424
Кваліфіковані робітники з інструментом	3652	3330	2485
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	5986	5617	3950
Найпростіші професії	4253	4070	2612

*Джерело: складено на основі [44].

– працівників сфери торгівлі та послуг та робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин - по 16% (продавець, кухар, продавець-консультант, виробник харчових напівфабрикатів, водій автотранспортних засобів, машиніст (кочегар) котельної, машиніст екскаватора, тракторист, оператор заправних станцій) ;

– професіоналів – 15% (вчитель закладу загальної середньої освіти, бібліотекар, інженер, лікар загальної практики, доцент);

- фахівців – 10% (бухгалтер, механік, технолог, кошторисник);
- некваліфікованих працівників – 8% (підсобний робітник, , укладальник-пакувальник, прибиральник службових приміщень, сторож);
- керівників, менеджерів – 6% (головний бухгалтер, менеджер (управитель) із збуту, майстер виробництва);
- технічні службовці – 4% (касир торговельного залу, адміністратор, оператор поштового зв'язку).

Середній розмір заробітної плати за пропонованими вакансіями в Рівненській області становив 9031 грн. (рис. 2.2).

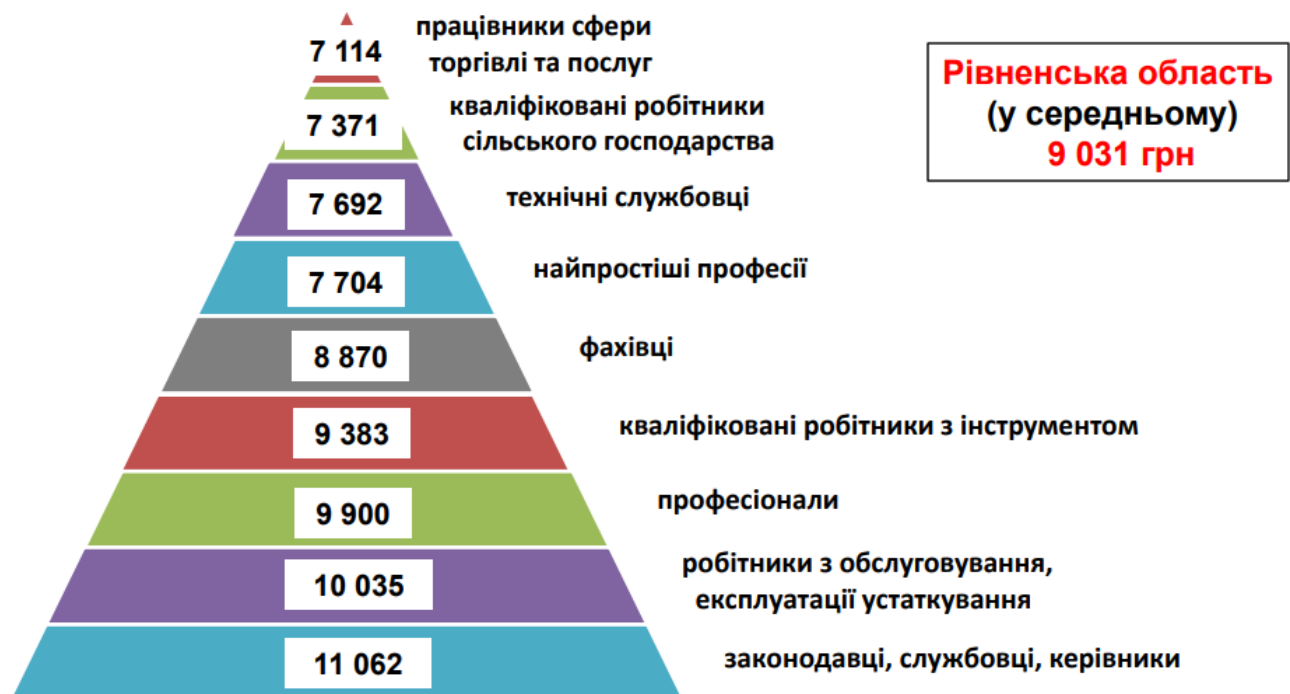


Рис. 2.2. Заробітна плата у вакансіях за професійними групами станом на 1 січня 2023 року, грн. [44]

Проте, ці дані відрізняються в розрізі професій. Так, найвищий заробіток пропонують для службовців, керівників, робітників з обслуговування експлуатації устаткування в межах 10-11 тис. грн. Фахівцям, професіоналам та кваліфікованим робітникам оплата праці становить 8800-9900 грн. Всім іншим професійним групам заробітна плата пропонується на рівні 7100-7700 грн.

У сучасних умовах саме молоде покоління є найбільш вразливою та соціально незахищеною категорією населення. Ситуація на сьогодні складається таким чином, що ринок праці переповнений кадрами, через системну кризу в країні відбувається скорочення робочих місць, практично не створюються нові. Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам на сьогодні стає все складніше.

Вирішальними чинниками під час працевлаштування молоді постають такі:

- соціальні та професійні орієнтації молоді (соціально-професійний статус; рівень освіти, необхідний для оволодіння професією: сфера діяльності (розумова чи фізична праця) та галузь економіки: конкретна професія; форма власності підприємства чи організації);
- мотиви професії (самореалізація та прояв здібностей; матеріальна забезпеченість; престиж та кар'єра; спілкування (робота в колективі, стосунки з клієнтами); зміст праці (інтерес до професії, творчий характер, результат праці, самостійність рішення; удосконалення навичок, умови праці, суспільна користь);
- економічні орієнтації (оцінка соціально-економічних процесів у суспільстві та матеріального статусу родини, ставлення до багатства, безробіття, соціального розшарування суспільства; уявлення про наявні в суспільстві способи досягнення багатства тощо);
- уявлення про життєвий успіх та способи його досягнення (життєво значущі цілі та основні способи їх досягнення, місце матеріального достатку в структурі життєво значущих цілей тощо);
- економічна активність – досвід самостійних заробітків, регулярність економічної активності; ставлення до заняття бізнесом, комерцією та бажанням ними займатися; орієнтація на власний бізнес, свою справу; можливі дії в разі безробіття.

В Україні працевлаштування молоді, що щойно закінчила навчання, та надання допомоги в їх адаптації на першому робочому місці є складним та суперечливим. Законодавчо закріплені гарантії та заходи щодо сприяння зайнятості молоді в дійсності не реалізуються повністю. Молодь має завищені уявлення про трудову діяльність та необґрунтовані вимоги до умов праці. Своєю чергою, роботодавець хоче отримати вже сформованого досвідченого працівника, котрий одразу ж зможе компетентно виконувати великий обсяг роботи. Це зумовлює молодіжне безробіття та призводить до пасивності молоді на ринку праці та у процесі трудової діяльності.

За даними Рівненського обласного центру зайнятості, щорічно зростає кількість працевлаштованих осіб у віці 15-35 рр.(рис. 2.3). Так впродовж 2020-2022 рр. спостерігається зменшення безробітних молодих осіб на 153 чол., найбільше працевлаштовано їх у 2022 р. Така ж ситуація, проте в меншій кількості відбувається і у віковій групі 30-35 рр. За досліджуваний період було надано допомоги у працевлаштуванні 103 особам.

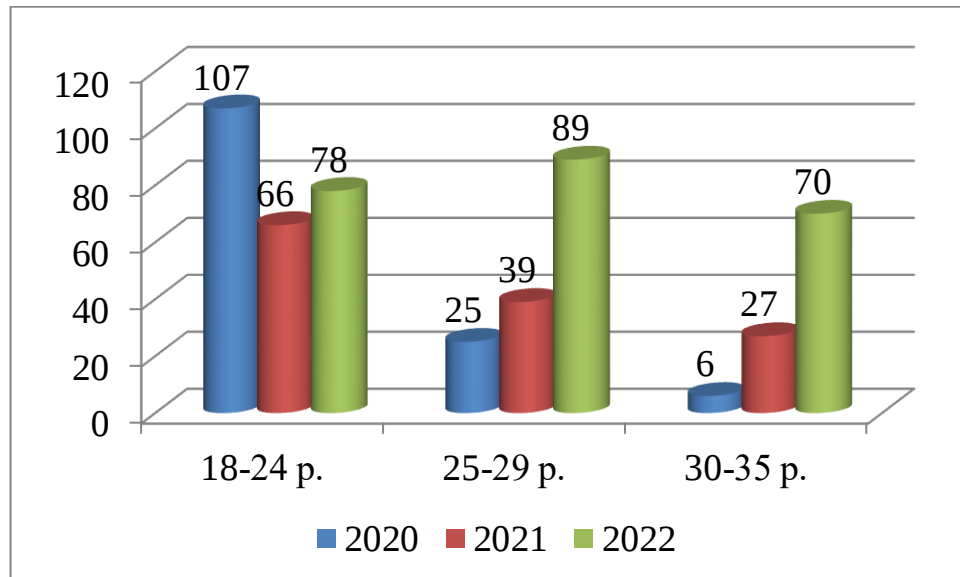


Рис. 2.3. Працевлаштування молоді за віковими групами [44]

У професійному розрізі найбільше працевлаштованих – це робітники з обслуговування устаткування та машин – 22%, найпростіші професії – 18,3% та працівники сфери торгівлі і послуг – 18,2% (рис. 2.4). Що ж до працевлаштування молоді за видами економічної діяльності, то на першому

місці торгівля та ремонт з показником 18,9%. Дещо менше, а саме 17,3% працевлаштовано у переробну промисловість, 12,5% – у освіту.



Рис. 2.4. Працевлаштування безробітних за видами економічної діяльності та професійними групами [44]

Платформа СпівДія запустила проєкт «СпівДія Працевлаштування», який передбачає допомогу у працевлаштуванні для ВПО та мешканців Рівненщини. У Молодіжний простір НОТА, що знаходиться у Рівненській бібліотеці для молоді вже працює консультант з працевлаштування. Тут можна отримати безкоштовні послуги в сфері цивільного, трудового та адміністративного права. Проєкт «СпівДія Працевлаштування» – це експертна допомога від фахівців ринку праці.

2.2. Зайнятість молоді у воєнний час

Через війну молодь, як і інші групи населення, відчула на собі колосальні зміни у всіх сферах життя, тому зараз вона адаптується до нових умов. В 2022 р. в рамках глобального молодіжного проєкту U-Report спільно з Програмою USAID «Конкурентоспроможна економіка України» було проведено

опитування молоді з метою визначення її потреб у працевлаштування. Більшість молодих осіб (76,3%) були працевлаштовані до війни, зокрема у віці 20–21 рік – 57,7%; 22–23 роки – 75,1%; 24–25 років – 82,7%; 26–28 років – 83,2%; 29–35 років – 84,3%. Найбільше з них працювало у сфері освіти, науки, культури – 20,8%; у сфері послуг – 17,8%; ІТ-сфері – 15,2%; на державній службі та органах самоврядування – 6,9%; у медицині/фармацевтиці – 6,6%; матеріальному виробництві – 6,1%; медіа/рекламі/ЗМІ – 4,8%; у сфері фінансів – 4,3%; маркетингу/ менеджменту – 4%; інше – 13% (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Сфери працевлаштування молодих осіб до війни

До найпоширеніших сфер зайнятості серед чоловіків належать: ІТ-сфера – 24,5%, сфера послуг – 13,4%, освіта та наука – 8,7%; у жінок: освіта та наука – 20,2%, ІТ-сфера – 12,2%, сфера послуг – 11,1%. Війна вплинула на всі сфери життя молодих українців: продовжили попередню діяльність – 49,6%; втратили роботу – 20,3%; продовжили навчання – 18,8%; розпочали волонтерську діяльність (зокрема, благодійність) – 15%; знайшли роботу – 3,2%; поповнили лави ЗСУ/ТрО – 2,6%; інше – 6,6% (рис. 2.6).

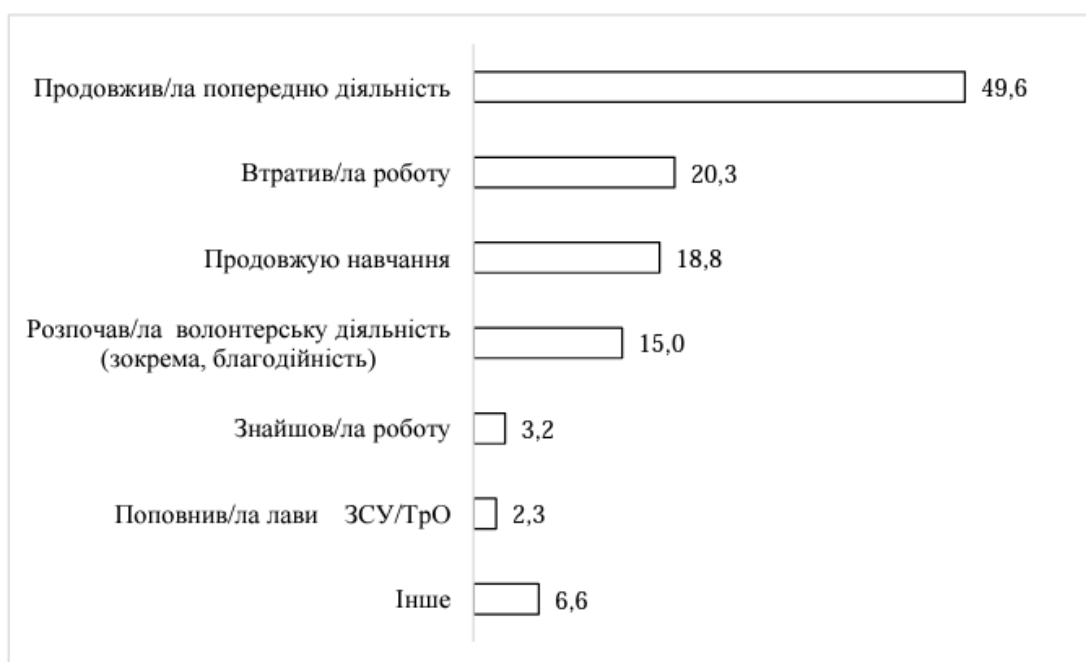


Рис.2.6. Вплив війни на діяльність молоді

За статтю, істотною є різниця в альтернативі поповнити лави ЗСУ/ТрО: чоловіки – 8,1%, жінки – 0,4%. Змінити сферу роботи у майбутньому, зокрема для відбудови України, хотіли б 39% опитаних; ще не знають – 38,4%, не хотіли б – 22%. За гендерновіковим розподілом значних відмінностей не виявлено. Для респондентів, які хотіли б змінити сферу роботи у майбутньому, зокрема для відбудови України, потрібна інформація про галузі, що потребують молодих спеціалістів – 41,7%; затребуваність певної спеціальності на ринку праці – 30,9%; державні та грантові програми для отримання додаткової освіти – 29,1% (рис. 2.7). Серед молодих осіб, які не хотіли б змінити сферу зайнятості, зокрема для відбудови країни, ключовими причинами цього стали: задоволеність поточною роботою – 71,4%; нестача компетентностей для зміни сфери діяльності – 12%, неактуальність такого рішення – 6,7%, а також зосередженість на інших справах (волонтерство, військова служба тощо) – 5,5%. За гендерно-віковим розподілом істотних відмінностей не виявлено.

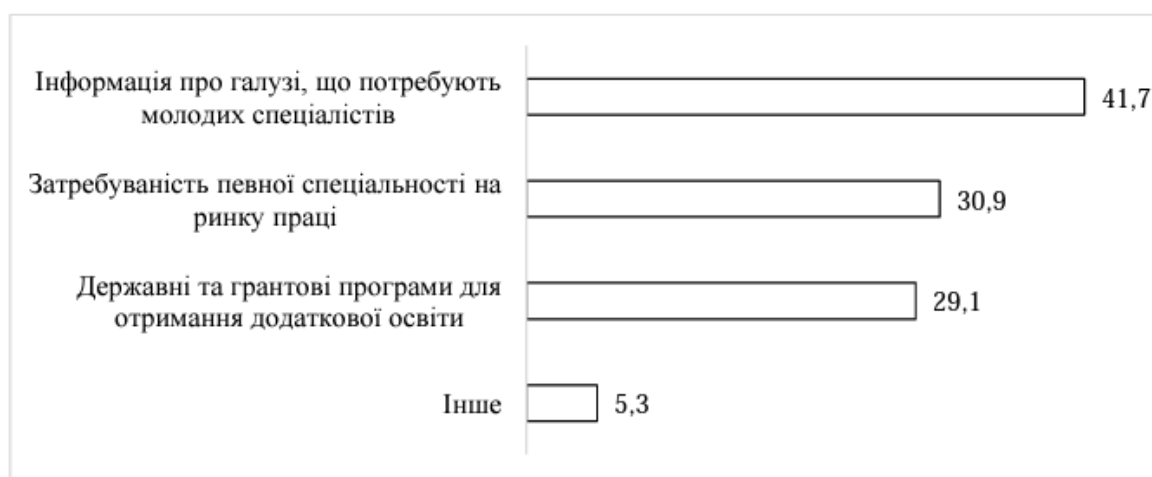


Рис.2.7. Що Вам потрібно для того, щоб змінити сферу зайнятості, зокрема для відбудови України?”

Серед потреб, які є найнеобхіднішими під час воєнного стану, про психологічну підтримку зазначили 35% молодих осіб; фінансову підтримку – 29,1%; підтримку щодо працевлаштування – 28,5%; допомогу з профорієнтацією та пошуком ЗВО для вступу – 8,7%; сприяння у пошуку гуманітарної допомоги – 4%, юридичну підтримку – 3,6% (рис. 2.8). За гендерним розподілом, найбільша різниця зафіксована у показнику “Психологічна підтримка”, у ній є потреба серед 23,3% чоловіків і 38,1% жінок. Водночас нічого не потребують 25,2% чоловіків і 19,2% жінок.

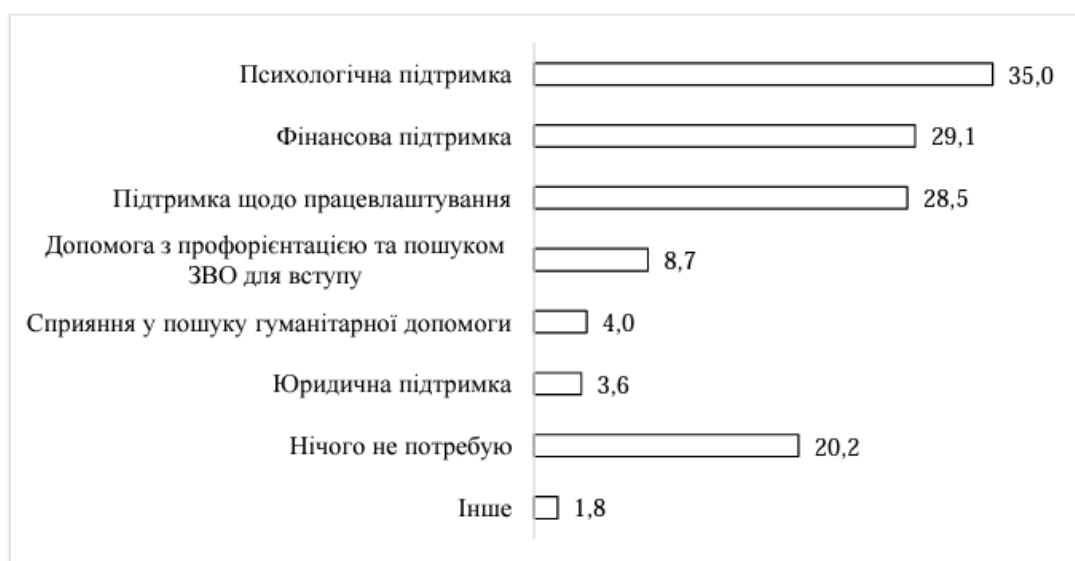


Рис.2.8. Найнеобхідніші потреби молоді під час воєнного стану

На запитання: “Яким видом діяльності Ви займаєтесь”, респонденти відповіли: працюю – 52,2%; здобуваю освіту – 29,2%; займаюсь волонтерством – 22,4%; допомагаю ЗСУ – 13,1%; займаюся гуманітарною та координаційною діяльністю ВПО – 7,8%; інше – 7,2%. Чим старшими є респонденти, тим збільшується показник осіб, які працюють: 18–19 років – 25,0%; 20–24 роки – 57,2%; 25–34 роки – 68,2%. Водночас, чим молодшими є респонденти, тим більше вони залучені до волонтерської діяльності: 25–34 роки – 17,5%, 20–24 роки – 21,8%, 18–19 років – 22,5%, 14–17 років – 40%. Після повномасштабного вторгнення більшість людей долучилися до волонтерської діяльності. Відповідаючи на запитання: “До якого виду волонтерської діяльності Ви залучалися з початку війни?”, найбільше респондентів зазначили, що переказують кошти на потреби армії – 74,8%; ведуть інформаційну війну у соціальних мережах – 38,2%; допомагають внутрішньо переміщеним особам – 33,0%; виготовляють матеріали, необхідні для оборони – 19,1%, працюють у гуманітарному хабі – 18,9%; надають психологічну допомогу людям, які цього потребують – 5,4% (рис. 2.9). Чим старшими є респонденти, тим більший відсоток осіб, які здійснюють переказ коштів на потреби армії: 14–17 років – 56%; 18–19 років – 71,8%; 20–24 роки – 75,6%; 25–34 роки – 80,5%. За гендерним розподілом перекази коштів більше здійснюють жінки (76,5%), ніж чоловіки (69,5%).

Для багатьох людей змінилися життєві пріоритети, тому найважливішими напрямками діяльності для молоді зараз є: життєво необхідні навички (надання першої медичної допомоги тощо) – 47,5%, просвітницька діяльність – 42,5%; підтримка волонтерів – 37,8%; психологічна підтримка – 35,6%; підтримка молодіжної інфраструктури – 19,0% (рис. 2.10). За віковим розподілом, показник “підтримка молодіжної інфраструктури” має меншу прихильність у старших респондентів: 14–17 років – 29,5%; 18–19 років – 33,3%; 20–24 роки – 18,4%; 25–34 роки – 12,9%. Водночас серед жінок підтримка розвитку життєво необхідних навичок є вищою та становить 51,7%, у чоловіків – 29,3%.

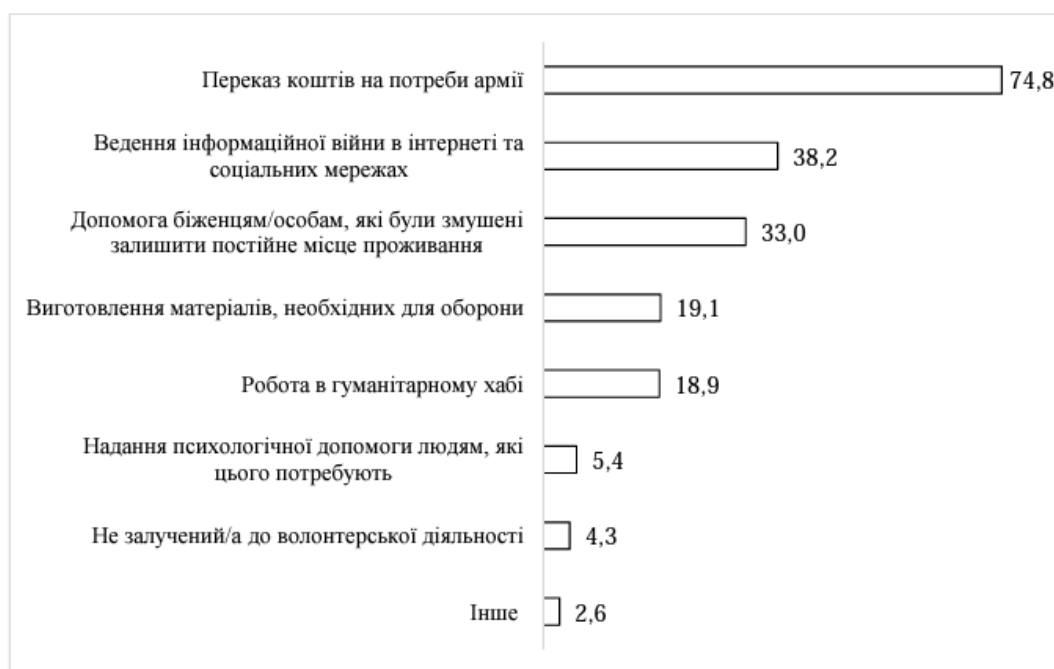


Рис.2.9. Волонтерська діяльність молоді з початку війни

Незважаючи на війну в країні, 44% респондентів зазначили, що відвідали б культурні заходи у нинішній час, волонтерські – 37,5%, соціальні – 32,3%, просвітницькі – 31,2%, наукові – 21,2%, профорієнтаційні – 20,1%, спортивні – 16,0%, інше – 1,6%.

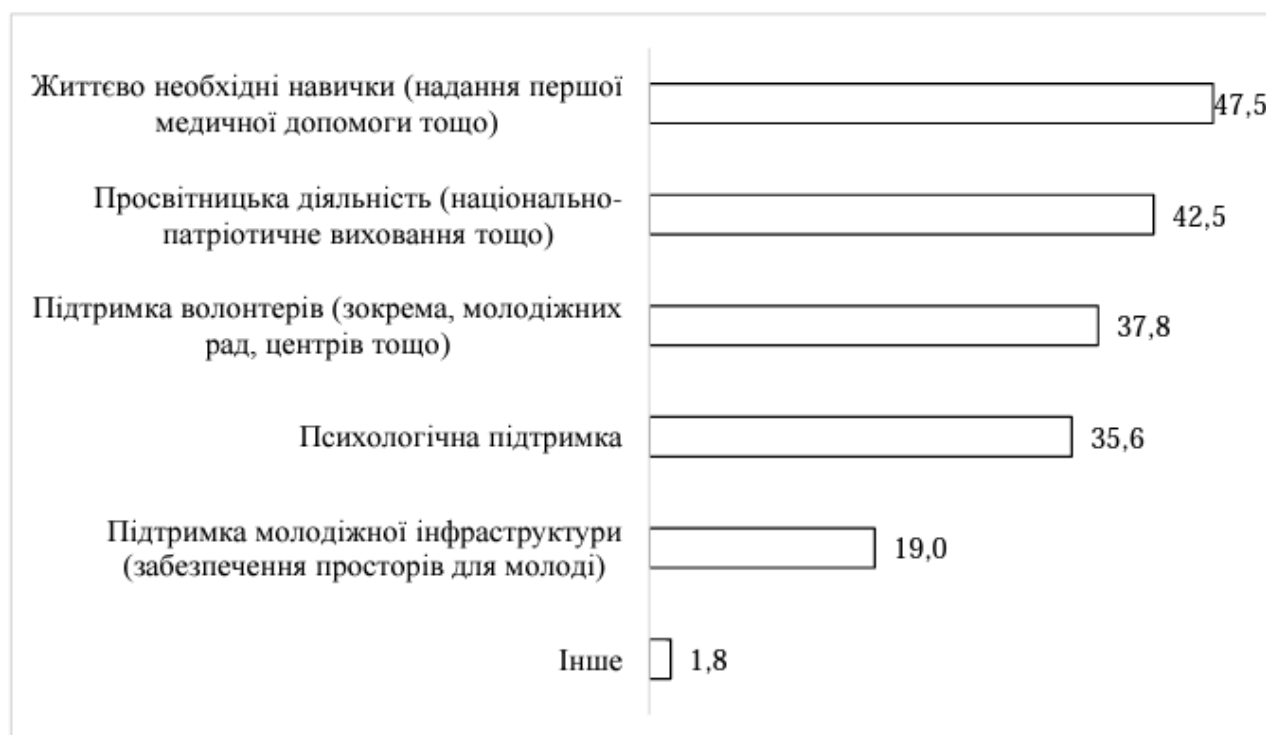


Рис.2.10. Найважливіші напрями діяльності молоді

Старші респонденти менш зацікавлені в профорієнтаційних заходах: респонденти віком 14–17 років становлять 36,4% зацікавлених; 18–19 років – 20,5%; 20–24 роки – 21,0%; 25–34 роки – 13,7%. Інтерес до культурних проєктів, найбільше зафіксований у чоловіків і жінок на рівні 37,4% та 45,5% відповідно. У жінок вищий, ніж у чоловіків, інтерес до просвітницьких (32,9% та 24,2% відповідно) та соціальних (35,7% і 17,6% відповідно) проєктів. Чоловіки зацікавлені більше, ніж жінки, у спортивних (27,5% і 12,75% відповідно) та наукових (25,3% і 20,5% відповідно) проєктах. На думку молоді, основним кроком у післявоєнний час з боку органів місцевого самоврядування має стати сприяння у зайнятості та самозайнятості, так стверджує 61,1% респондентів; 31,5% зазначили, що це має бути сприяння забезпеченню житлом молоді; 24,9% – ресурсна підтримка молодіжних організацій; 23,5% – підтримка молодих сімей; 22,6% – фінансова підтримка та преміювання молоді (рис. 2.11).

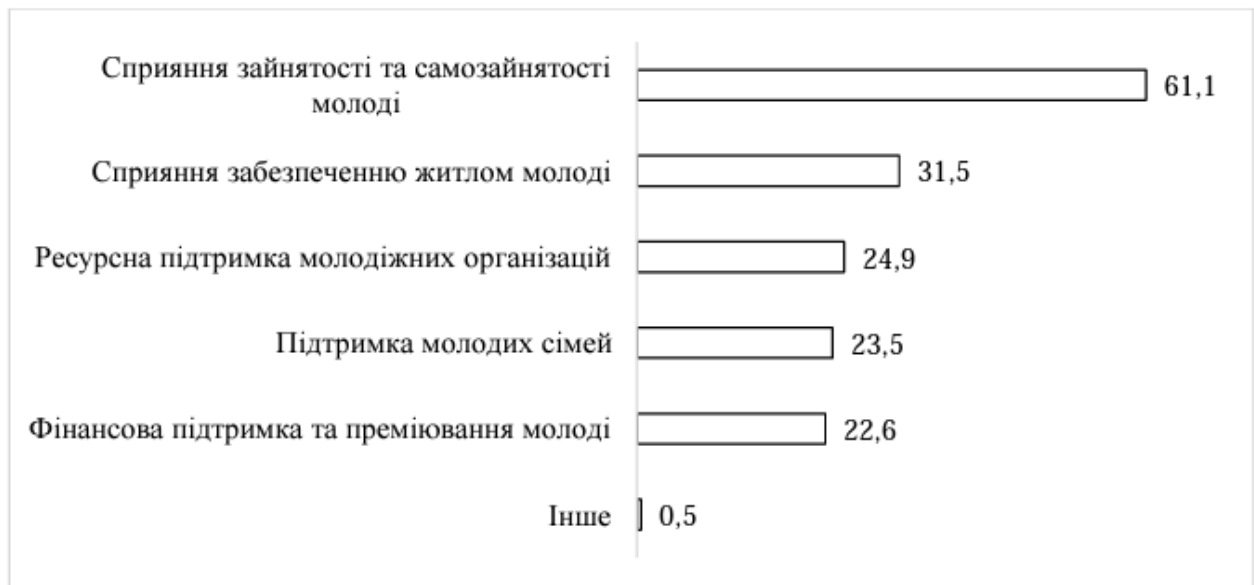


Рис.2.11. Першочергові кроки у післявоєнний час, які повинні зробити органи місцевого самоврядування для підтримки молоді [13]

Зі зростанням віку респондентів, значно зменшується інтерес до ресурсної підтримки молодіжних організацій. Якщо серед респондентів віком 14–17 років цей показник становить 55,0%, то згодом фіксується спадна тенденція: 18–19 років – 43,2%; 20–24 роки – 23,1%; 25–34 роки – 14,6%. У старших респондентів зменшується зацікавленість до фінансової підтримки та преміювання. Тому молодь віком 14–17 років висловила свою зацікавленість на рівні 30,0%; 18–19 років – 32,4%; вже згодом, зафіксований спад зацікавленості: респонденти віком 20–24 роки мають підтримку на рівні 22,1%; віком 25–34 роки висловили свою зацікавленість на рівні 18,8%. Щодо своїх майбутніх планів, респонденти висловили свої думки наступним чином: продовжити навчатися/працювати в своєму регіоні – 78,4%; планують поїхати навчатися/працювати за кордон – 10,1%; мають плани поїхати працювати або навчатися до іншого регіону – 8,0%. З віком спостерігається тенденція, що молодь планує продовжити своє життя у рідному регіоні. Серед молоді віком 14–17 років цей показник становить 60%; 18–19 років – 83,8%; 20–24 роки – 77,1%; 25–34 роки – 84,0%.

2.3. Інструменти реалізації державної політики зайнятості молоді в Рівненській області

Політика працевлаштування та зайнятості молоді здійснюється державою через розвиток інфраструктури, яка передбачає створення та підтримку спеціалізованих організацій, що здійснюють діяльність по зайнятості молоді, її професійної орієнтації, професійної підготовки і перепідготовки. А саме: центри тимчасової сезонної зайнятості, молодіжні біржі праці, бізнес-інкубатори для молоді, студентські трудові загони, молодіжні об'єднання та центри праці тощо.

Державне регулювання ринку праці молоді в Україні здійснюють Міністерство соціальної політики України та Державна служба зайнятості України, що займаються розробленням державних і регіональних програм зайнятості. Процес виконання та реалізації цих програм здійснюється через

структурні й регіональні підрозділи Мінсоцполітики, регіональні та базові центри зайнятості.

З метою підвищення ефективності надання послуг безробітним особам Міністерство соціальної політики України впроваджує нові механізми надання послуг щодо зайнятості та працевлаштування. Так, відповідно до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, запроваджується інститут кар'єрного радника, що дає змогу забезпечити профілювання та соціальний супровід зареєстрованих безробітних, у тому числі молоді, з метою їх подальшого працевлаштування. Для осучаснення змісту освіти відповідно до вимог роботодавців Міністерством розпочато роботу щодо розробки та затвердження професійних стандартів, які забезпечать приведення змісту підготовки кадрів відповідно до потреб роботодавців і сприятимуть профорієнтуванню до свідомого вибору профілю навчання та майбутньої професії згідно з інтересами та здібностями особистості. Затверджено Порядок та Методику розроблення та затвердження професійних стандартів. Основним інститутом надання послуг із працевлаштування в Україні є Державна служба зайнятості України, яка є централізованою системою державних установ, її діяльність спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України¹⁶⁵. Служба надає послуги у сфері зайнятості населення, трудової міграції і соціального захисту від безробіття, стимулює роботодавців до створення нових робочих місць, залучає безробітних до тимчасової зайнятості (до громадських та інших робіт тимчасового характеру), видає роботодавцям дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, сприяє зайнятості внутрішньо переміщених осіб, які в установленому законом порядку зареєстровані як безробітні.

Через Інтернет-ресурси Державної служби зайнятості України (www.dcz.gov.ua, www.trud.gov.ua) здійснюється інформування населення про діяльність служби зайнятості, зміни в законодавстві у сфері зайнятості та соціального страхування на випадок безробіття, інформації щодо наявних вакансій і розміщених резюме. Окрім Центрального апарату (Державна служба

зайнятості України), до Служби входять обласні, районні, міжрайонні, міські, районні у містах центри зайнятості, центри професійно-технічної освіти та Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

Для молоді, яка звертається до державної служби зайнятості, здійснюються заходи сприяння зайнятості населення: надання інформаційних, консультаційних і профорієнтаційних послуг, сприяння в працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації підприємницької діяльності, організації професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних, виплати допомоги по безробіттю. Молоді, яка має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічних) і вищої освіти; яка звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, і яка вперше приймається на роботу) державною службою зайнятості надається допомога у працевлаштуванні на перше робоче місце. Так, упродовж 2022 р. на перше робоче місце працевлаштовано 1970 безробітних. Крім того, при працевлаштуванні молоді на нове робоче місце роботодавцю компенсуються фактичні витрати в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу. Упродовж 2022 р. з наданням компенсації роботодавцям працевлаштовано 215 безробітних з числа молоді, яка вперше приймається на роботу та має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Для розвитку та підтримки підприємницької ініціативи серед безробітних державною службою зайнятості здійснюється одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності. Упродовж 2021 р. таку допомогу отримали 893 особи з числа молоді у віці до 35 років, у 2022 р. – 568 осіб. З метою максимального наближення професійних навичок громадян, які шукають роботу, до потреб роботодавців, державною службою зайнятості проводиться професійне навчання, яке здійснюється у закладах професійної (професійно-технічної) і вищої освіти, на підприємствах, в установах та

організаціях. У 2021 р. таке навчання проходили 44,4 тис. осіб віком до 35 років, у 2022 р. – 27,3 тис. осіб.

Однією з дієвих форм матеріальної підтримки безробітної молоді є організація громадських та інших робіт тимчасового характеру. У 2021 р. до таких робіт залучено 56,3 тис. молодих осіб, у 2022 р. – 29,9 тис. осіб. З початку 2021 р. центри зайнятості здійснюють профілювання безробітних та соціальний супровід під час та після працевлаштування за підходом кейсменеджмент відповідно до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу. Упродовж 2022 р. профілюванням охоплено 637 тис. осіб. Станом на кінець року соціальний супровід після працевлаштування здійснювався для майже 2 тис. осіб.

З метою формування у молоді усвідомлених підходів до вибору професії, розвитку професійної кар'єри Державною службою зайнятості надаються профінформаційні та профконсультаційні послуги. Також центрами зайнятості проводиться системна профорієнтаційна робота щодо орієнтації шкільної молоді, учнів і студентів закладів професійної і вищої освіти, запровадження інноваційних форм роботи з населенням, посилення взаємодії соціальних партнерів у сфері профорієнтації населення. Упродовж 2022 р. профорієнтаційні послуги отримали 360,6 тис. безробітних осіб віком до 35 років (95,7% від загальної чисельності безробітних віком до 35 років) та 1 338,1 тис. осіб, що навчаються в закладах освіти різних типів.

У Рівненській області Департаментом освіти та науки укладено угоди з обласними бібліотеками для дітей і юнацтва щодо проведення міжрегіонального інноваційного профорієнтаційного проєкту „ПрофіКемп” для учнівської молоді. Проєкт проводився з метою привернення уваги молоді до перспективного напрямку економічного розвитку держави у сфері туризму та орієнтації на вибір актуальних професій.

Підвищенню якості і доступності послуг державної служби зайнятості також сприяє використання Інтернет-платформи Державної служби зайнятості „Профорієнтація та розвиток кар'єри” щодо діагностики „м'яких навичок” та

психодіагностики на Інтернет-ресурсі „Моя професія: консультаційна мережа”. Ці сервіси дають змогу молоді дистанційно зорієнтуватися у виборі професії, продіагностувати наявні навички, затребувані на ринку праці. За інформацією Міністерства соціальної політики, станом на 01.01.2023 р. тестування на Платформі пройшли понад 77,3 тис. молодих осіб.

Державною службою зайнятості запроваджено нові форми та методи роботи: відеорезюме, онлайн співбесіда безробітних з роботодавцями, відеопрезентації та відеовакансії підприємств, сервіс „Електронна черга”, функціонують особисті кабінети для клієнтів служби зайнятості, запроваджено нову форму підбору кадрів на засадах рекрутингу, організовано виїзні робочі місця для прийому громадян і надання їм соціальних послуг уповноваженими представниками державної служби зайнятості. Однією із форм стимулювання молоді до самозайнятості є краудфаундинг – збирання коштів на реалізацію різних нових проєктів. Найпопулярніша форма краудфаундингу працює через інтернет-платформу, що має на меті збирання коштів для реалізації певного бізнес-проєкту чи стартапу. Наразі Державним центром зайнятості України проводиться робота із пристосування краудфаундингової платформи для створення бізнес-інкубаторів і бізнес-хабів, що сприятимуть відкриттю підприємницької діяльності для молоді. У межах краудфаундингової платформи інформаційно-консультаційні центри Державної служби зайнятості можуть надавати молоді консультативну допомогу у започаткуванні власної справи.

У Рівненській області діє громадська організація «Молодіжний центр праці та соціальних інвестицій «МІКС», яким у 2022 р. працевлаштовано 586 молодих людей, надано 454 консультаційних, інформаційних і навчальних послуг, організовано 16 молодіжних трудових загонів за участі 305 молодих людей. Обласною службою зайнятості Рівненської області у 2022 р. проведено 19 мобільних профорієнтаційних акцій обласної служби зайнятості «Мандрівка у 88 країн професій» у семи дитячих оздоровчих закладах, де взяли участь 1,7

тис. учнів ЗЗСО. У 2018 р. розпочато інноваційний профорієнтаційний проєкт «Знай і люби свій край», пов'язаний з туризмом.

Проте, залишаються ще проблеми, пов'язані із низьким рівнем компетентностей, необхідних молоді для свідомого вибору професії та кар'єрного розвитку, здійснення підприємницької діяльності, лідерських якостей. До основних причин виникнення зазначених проблем належать:

- невідповідність компетентностей, якими володіють молоді люди, до сучасних вимог суспільного життя та ринку праці в Україні;
- незадовільний стан української економіки, недостатній рівень фінансування різних суспільних сфер, обмежені ресурси держави, військова агресія та тимчасова окупація Російською Федерацією окремих територій України, збереження наслідків колоніального та тоталітарного радянського режиму, низький рівень розвитку громадянського суспільства, недовіра великої частини громадян до органів публічної влади;
- недостатня кількість відповідних сучасним потребам програм підготовки фахівців, які працюють з молоддю;

Вагомим інструментом реалізації державної політики сприяння зайнятості молоді в Рівненській області є Обласна програма підтримки молоді на 2021 - 2023 роки, де серед багатьох завдань передбачено виконання напряму: підвищення рівня конкурентоспроможності молоді та здійснення консультування щодо професійного і кар'єрного розвитку, враховуючи їх власні інтереси, можливості та потреби ринку праці, у тому числі, щодо вивчення STEM та STEAM-дисциплін, стимулювання до наукових досліджень (у першу чергу дівчат) та ознайомлення молоді з процесами державотворення, діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування, популяризація професії державного службовця.

Відповідно до даної Програми передбачено залучення до сприяння здійснення заходів, спрямованих на забезпечення первинної і вторинної зайнятості і самозайнятості 2700 молодих осіб (табл. 2.3). Ці заходи будуть профінансовані на 202,5 тис. грн. впродовж 2021-2023 рр. Зокрема дані кошти

будуть спрямовуватися на підтримку в реалізації проєктів та проведенні заходів інститутам громадянського суспільства, в тому числі молодіжним центрам праці, спрямованих на профорієнтацію, перепідготовку і працевлаштування молоді, в тому числі молодим людям з інвалідністю.

Таблиця 2.3

**Фінансування заходів сприяння зайнятості молоді в Обласній програмі
підтримки молоді на 2021 - 2023 роки**

Найменування заходу	Кількість залученої молоді за роками			Орієнтовні обсяги фінансування, тис. гривень		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Сприяти здійсненню заходів, спрямованих на забезпечення первинної і вторинної зайнятості та самозайнятості молоді, в тому числі:	800	900	1000	60,0	67,2	75,3
надавати підтримку в реалізації проєктів та проведенні заходів інститутам громадянського суспільства, в тому числі молодіжним центрам праці, спрямованих на профорієнтацію, перепідготовку і працевлаштування молоді, в тому числі молодим людям з інвалідністю	800	900	1000	60,0	67,2	75,3
здійснення заходів, спрямованих на підвищення рівня зайнятості молоді, шляхом сприяння її працевлаштуванню, зокрема на перше робоче місце	0	0	0	0	0	0
здійснювати супровід після працевлаштування з метою закріплення на робочому місці молоді, яка відноситься до категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню	0	0	0	0	0	0
сприяти працевлаштуванню молоді з числа безробітних на нові робочі місця за умови компенсації єдиного внеску роботодавцям	0	0	0	0	0	0
з метою подальшого працевлаштування залучати до професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних віком до 35 років	0	0	0	0	0	0

*Джерело: складено на основі [30].

Міністерство цифрової трансформації України запустило онлайн-платформу «Дія. Цифрова освіта», яка доступна за посиланням — osvita.diia.gov.ua. Це саме той ресурс, де можна вільно та безпечно

використовувати цифрові технології для самоосвіти та професійного розвитку. Безробітній молоді пропонується освітній серіал «Сучасне резюме і пошук роботи онлайн» (<https://osvita.diia.gov.ua/courses/employment>), який складається з 11 серій, що надає інформацію про працевлаштування, про те, як не втратити мотивацію, про вік і досвід.

Висновки до розділу 2.

1. У Рівненській області майже 30 відсотків населення становлять молоді люди віком від 15 до 35 років. Серед них лави безробітних поповнили майже 16000 чол. в 2020 р., 13371 чол. – в 2021 р. та майже 10000 чол. – в 2022 р. Динаміка зменшення кількості безробітної молоді впродовж досліджуваного періоду є позитивною та свідчить про активізацію зусиль щодо пошуку роботи. В розрізі професійної ознаки найбільша частка безробітних молодих осіб була серед працівників торгівлі та послуг, фахівців та професіоналів. Відповідно найменше безробітної молоді за професією кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства та без професій.

Суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Станом на 1 січня 2023 року, в середньому по області, на одне вільне робоче місце претендувало 9 безробітних (на 1 січня 2022 року – 8 осіб). Невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на одну вакансію претендувало 25 осіб), найпростіших професій (20 осіб), технічних службовців та службовців і керівників (по 16 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (13 осіб), фахівців (11 осіб), робітників з обслуговування (6 осіб), професіоналів (5 осіб) та кваліфікованих робітників з інструментом (4 особи). Найбільших труднощів з працевлаштуванням зазнають представники таких професій: продавець, підсобний робітник, кухар, водій автотранспортних засобів, бухгалтер. Структура вакансій за видами економічної діяльності була наступною: 21% вакансій пропонувалося на підприємствах переробної промисловості, 18% – в

оптовій та роздрібній торгівлі; 14% – в освіті, 9% - в сільському господарстві, 7% - в охороні здоров'я, 6% - у сфері постачання електроенергії. За професійними групами: найбільший попит роботодавців спостерігався на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування – 23% (машиніст (кочегар) котельної, водій автотранспортних засобів, оператор котельні, тракторист, дорожній робітник, водій навантажувача); працівників сфери торгівлі та послуг – 17% (продавець, кухар, охоронник, молодша медична сестра (молодший медичний брат), бармен, офіціант); найпростіших професій – 15% (підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, сторож, укладач, пакувальник, вантажник, дворник); кваліфікованих робітників з інструментом – 15% (швачка, слюсар-ремонтник, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, електромонтер з ремонту); фахівців – 10% (бухгалтер, сестра медична (брат медичний), асистент вчителя, майстер лісу, фахівець, вихователь, майстер виробничого навчання); професіоналів – 8% (вчитель, спеціаліст державної служби, економіст, інженер). Станом на 1 січня 2023 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до обласної служби зайнятості становила 0,7 тис. одиниць. Середній розмір заробітної плати за пропонуваними вакансіями в Рівненській області становив 9031 грн. За даними Рівненського обласного центру зайнятості, щорічно зростає кількість працевлаштованих осіб у віці 15-35 рр.

2. За результатами опитування, 45,7% респондентів перебувають у постійному місці проживання в Україні з початку війни. Більшість опитаних (76,3%) були працевлаштовані до війни. Найпоширенішими сферами працевлаштування U-репортерів є: освіта, наука, культура – 20,8%, сфера послуг – 17,8%, IT-сфера – 15,2%. Війна вплинула на діяльність респондентів таким чином: продовжили попередню діяльність – 49,6%; втратили роботу – 20,3%; продовжили навчання – 18,8%; розпочали волонтерську діяльність (зокрема, благодійність) – 15%; знайшли роботу – 3,2%; поповнили лави ЗСУ/ТрО – 2,6%; інше – 6,6%. На запитання: “Чи хочете Ви у майбутньому змінити сферу роботи, зокрема для відбудови України?” ствердно відповіли

39% опитаних. Для цього респондентам потрібно знати інформацію про галузі, що потребують молодих спеціалістів – 41,7%; затребуваність певної спеціальності на ринку праці – 30,9%; державні та грантові програми для отримання додаткової освіти – 29,1%.

Для молоді Рівненщини необхідними потребами в умовах воєнного стану є: психологічна підтримка – 35,0% респондентів. Незважаючи на бойові дії, понад половину молоді працюють (52,2%) та продовжують навчання (29,2%). Молодь активно долучається до волонтерських процесів. Так, 74,8% опитаних здійснюють перекази коштів на потреби армії, 38,2% ведуть інформаційну війну в соціальних мережах, а 33,0% допомагають особам, які змушені покинути свої домівки. Серед найважливіших напрямів діяльності, на думку молоді, є здобуття життєво необхідних навичок, зокрема, надання першої медичної допомоги, так стверджує 47,5% респондентів. Щодо планів на післявоєнний час, то першочерговим кроком з боку органів місцевої влади для більшості респондентів є сприяння зайнятості та самореалізації молоді (61,1%). Планують продовжити навчатися та працювати у своєму регіоні 78,4% респондентів.

3. У Рівненській області діє громадська організація «Молодіжний центр праці та соціальних інвестицій «МІКС», яким у 2022 р. працевлаштовано 586 молодих людей, надано 454 консультаційних, інформаційних і навчальних послуг, організовано 16 молодіжних трудових загонів за участі 305 молодих людей. Відповідно до даної Програми передбачено залучення до сприяння здійснення заходів, спрямованих на забезпечення первинної і вторинної зайнятості і самозайнятості 2700 молодих осіб. Ці заходи будуть профінансовані на 202,5 тис. грн. впродовж 2021-2023 рр.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

3.1. Використання державно-приватного партнерства як інноваційного інструменту політики зайнятості молоді на регіональному рівні

Одним із шляхів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць в частині сприяння зайнятості молоді Кабінет Міністрів України визначив стимулювання партнерства між органами влади, роботодавцями та закладами освіти на ринку праці. Необхідність використання державно-приватне партнерство пов'язане з неспроможністю учасників державного сектора через відсутність необхідних бюджетних коштів та інших ресурсів забезпечити зайнятість молоді. Це підтверджує зростання суспільної потреби в застосуванні державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді на регіональному рівні. Важливим інструментом вирішення суспільно-значущих проблем, забезпечення соціально-економічного розвитку регіонів є використання державно-приватного партнерства (далі ДПП).

Насьогодні, в умовах децентралізації влади, яка стартувала в 2014 році зі схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади [42], партнерство між державним та приватним секторами є необхідним та ефективним інструментом державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні.

У період трансформаційних змін у сфері зайнятості, виникають труднощі щодо соціалізації молоді. Насамперед, це пов'язано з розбіжностями у суспільних потребах на ринку праці, устремлінням самої молоді та невідповідністю отриманих у навчальних закладах знань вимогам реальних робочих місць. Умовами вирішення проблеми зайнятості молоді є створення таких концептуальних засад до використання ДПП у сфері зайнятості молоді, що сприяли б вирішенню протиріч між учасниками ДПП, створювали умови

для самореалізації молодих спеціалістів, давали можливість молоді робити внесок у соціально-економічний розвиток регіонів (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Принципи та ознаки ДПП у сфері зайнятості молоді на регіональному рівні

Принципи ДПП	Ознаки ДППу сфері ЗМ
Принцип субсидіарності передбачає вирішення завдання нарівні, наближеної до самої проблеми	Територіальна децентралізація для сфери ДПП сприяє мобілізації коштів внутрішніх інвесторів, залучити зовнішні інвестиції і створити робочі місця з урахуванням особливостей кожної конкретної території (зокрема, щодо рівня безробіття молоді).
Принцип партнерства передбачає рівноправний характер відносин між учасниками	Наявність суспільних цілей (зокрема, зайнятості молоді на регіональному рівні), інтересів державних та приватних партнерів із метою отримання взаємної вигоди.
Принцип юридичної рівності ґрунтується на додержанні принципу поділу влади	Юридичний супровід: у договорах контрактах процедури співпраці учасників ДППу сфері ЗМ
Принципи прозорості передбачає доступ до інформації відносно діяльності партнерів	Об'єднання ресурсів учасників ДПП (матеріальні, фінансові, трудові) для забезпечення зайнятості молоді.
Принцип адаптованості передбачає розроблення різних варіантів технології реалізації механізму ДПП у сфері ЗМ	В умовах трансформації зайнятості молоді необхідним є сприяння безперервному розвитку ДПП в сфері зайнятості молоді як потреби суспільства
Принцип соціалізації молоді в регіонах країни	Залучення учасниками ДПП молоді до суспільної праці як передумови конкурентоспроможності регіонів

Джерело: складено на основі [55].

« Дієвим інструментом соціально-економічного розвитку регіону є підтримка молодіжних стартапів державними та приватними секторами. Використання ДПП для підтримки молодіжних стартапів є також ефективним напрямом державної політики зайнятості молоді, забезпечення останньої новими робочими місцями. Особливе значення ДПП на регіональному рівні полягає у відродженні об'єктів виробничої, соціальної та інших інфраструктур » [55]. Це матиме позитивний вплив на формування конкурентного середовища, привабливого інвестиційного клімату для бізнес структур регіону, що, в свою чергу, сприятиме зайнятості молоді на регіональному рівні. На підставі вищезазначеного слід констатувати, що державно-приватне партнерство

перетворюється на інноваційний інструмент політики зайнятості молоді на регіональному рівні.

Таким чином, в умовах трансформації зайнятості молоді, відсутності необхідних державних коштів для створення нових робочих місць, забезпечення зайнятості молоді державно-приватне партнерство стає інноваційним інструментом реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні.

Застосування державно-приватного партнерства у сфері зайнятості молоді сприятиме створенню нових робочих місць, умов для самореалізації молодих спеціалістів і реалізації їхніх стартапів, збільшенню внеску молоді у соціально-економічний розвиток регіонів. Це дає підстави вважати державно-приватне партнерство інноваційним інструментом реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні.

« Інтеграція України в європейський простір має супроводжуватися трансформацією соціально-економічних відносин. Разом із тим, на сьогодні ринок праці представлений невеликим кількісним та якісним складом пропозицій робочих місць для молоді. Це відбувається через неврахування регіональних особливостей молодіжного сегменту ринку праці, невідповідність освітніх програм закладів освіти існуючим пропозиціям робочих місць у регіонах за різними секторами економіки. Неефективна державна політика зайнятості молоді призводить до структурного дисбалансу між пропозицією та попитом на ринку праці, а в подальшому – до погіршення якості трудового потенціалу і унеможлиблює забезпечення динамічного економічного зростання в регіонах країни. Невирішеність проблем у сфері зайнятості молоді є першопричиною її відтоку за кордон. Виникає потреба перегляду й оновлення молодіжного сегменту ринку праці, що обумовлює необхідність удосконалення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні » [55].

« Для здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю, зокрема, стосовно молоді, Міністерством соціальної політики України впроваджуються заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості

населення якими передбачається проведення комплексних заходів, спрямованих на детінізацію зайнятості молоді » [55]. Розроблений проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці», яким пропонується, зокрема, визначити поняття, ознаки наявності трудових відносин, встановити принцип презумпції наявності трудових відносин. В Україні існує доволі значний спектр законодавчих ініціатив і нормативно-правових актів щодо забезпечення гідної праці молоді. Проте ефективність реалізації заходів державної політики у сфері молодіжної зайнятості залишається недостатньо високою та потребує подальшого вдосконалення.

« Упровадження державно-приватного партнерства є важливим інструментом реалізації регіональної політики зайнятості молоді, а також отримання соціального ефекту в країні. Існують сфери, де приватний сектор володіє більшим досвідом в реалізації проєктів, які мають соціальний ефект, тому у держави є потреба в укладенні відповідних контрактів із ним. Великий потенціал у розвитку партнерських відносин із приватним бізнесом у своєму розпорядженні має місцева влада, яка реалізує свої програми соціально-економічного розвитку з урахуванням особливостей конкретного регіону. Державно-приватне партнерство створює підґрунтя для реалізації інфраструктурних інвестиційних проєктів, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності на регіональному та загальнодержавному рівнях » [9].

Державно-приватне партнерство, утворюючи синергетичність партнерства, забезпечує ефективне використання трудового, інноваційного, ресурсного потенціалів. З метою зменшення диспропорцій між попитом та пропозиціями на ринку праці важливим є налагодження інституціональної взаємодії між державними та публічними секторами, яка може здійснюватися за такими напрямками:

- функціональний напрям передбачає розвиток державно-приватного партнерства у сферах, які визначають доступ приватного сектора до факторів виробництва і ринків професійної освіти, технологій, капіталу;

- галузевий напрям передбачає розроблення галузевих планів розвитку державно-приватного партнерства на основі секторальної ідентифікації напрямів зростання і стримуючих це зростання перешкод, аналізу і розроблення заходів і пріоритетів щодо покращення бізнес-середовища в конкретних секторах економіки;

- регіональний напрям передбачає розроблення регіональних планів розвитку державно-приватного партнерства, окремих територіальних кластерів;

- організаційні заходи, що забезпечують успішність інституціональної взаємодії держави і бізнесу: цілеспрямована інформаційно-аналітична підтримка, моніторинг і розповсюдження кращої практики діяльності об'єднань роботодавців і органів виконавчої влади для підвищення конкурентоспроможності економіки регіону [9].

« Важливими партнерами держави у сфері реалізації державної політики зайнятості молоді є роботодавці, саме вони створюють нові робочі місця для молоді, приймають на роботу молодих працівників, забезпечують центри зайнятості інформацією щодо власних потреб у робочій силі, сплачують податки і страхові внески, чим забезпечують реалізацію державних соціальних гарантій. Оскільки роботодавці є невід'ємними суб'єктами ринку праці, від діяльності яких залежить рівень працевлаштування молоді, співпраця з ними є безпосередньою умовою ефективного функціонування молодіжного сегменту ринку праці. Забезпечення ефективності такої взаємодії можливе за умови врахування інтересів роботодавців та їхнього усвідомлення необхідності активної участі у процесі підготовки молодих фахівців » [55].

На рис. 3.1 представлено алгоритм імплементації політики використання державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді.

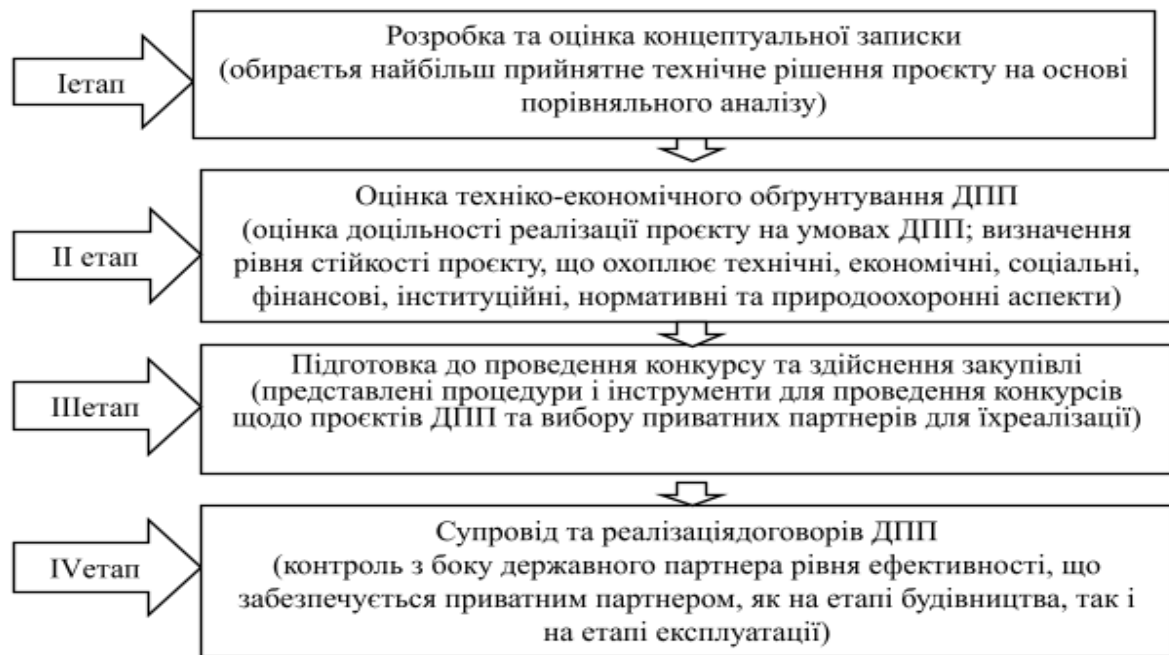


Рис. 3.1. Алгоритм розробки та реалізації державно-приватного партнерства [55]

Алгоритм імплементації політики використання державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді містить наступну послідовність дій:

- Формування уповноваженої інституції з питань використання державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді;
- Моніторинг існуючих програм щодо використання державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді;
- Вибір програми розвитку та використання державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді;
- Розробка організаційного, ресурсного та методичного забезпечення реалізації програми використання державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді з визначеним розподілом витрат і ризиків між учасниками ДПП;
- Організація нормативно-правового підґрунтя щодо використання державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді на регіональному рівні;

- Супровід інвестиційного проєкту щодо використання державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді;
- Облік результатів спільної діяльності щодо використання державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді;
- Використання отриманого досвіду від впровадженої програми державно-приватного партнерства для забезпечення зайнятості молоді в інших сферах регіонів країни.

Державно-приватне партнерство дозволяє реалізувати пріоритетні та соціально-значущі інфраструктурні проєкти, а також сприяє покращенню бізнес-клімату в регіонах України. Одним із пріоритетних умов реалізації державно-приватного партнерства є формування єдиного інформаційного простору країни. Для цього необхідним є створення національної інформаційно-комунікаційної інфраструктури, яка заснована на системі взаємопов'язаних високошвидкісних комунікаційних каналах.



Рис. 3.2. Схема реалізації державно-приватного партнерства в аспекті забезпечення зайнятості молоді в регіоні

« Другий етап реалізації державно-приватного партнерства, а саме передача в оренду об'єкта з пільговим підключенням до мережі Інтернет, має реалізовуватися з наданням приватному партнеру пільгового підключення до мережі Інтернет з орендною платою за користування Інтернетом на постійній основі у 30 % за умови забезпечення першим робочим місцем молодь до 35 років. Згідно з аналітичними оцінками, створення мережі оптоволоконного широкосмугового доступу до Інтернету здатне створити 10-14 млн. нових робочих місць в Україні у таких галузях, як виробництво електронного обладнання та приладів, а також офшорних послугах та аутсорсингу » [55].

Серед переваг для державного сектору від участі у проекті ДПП приватного партнера є створення нових робочих місць для молодих фахівців із конкурентною заробітною платою та як наслідок збільшення податків і зборів до бюджетів та фондів усіх рівнів, припинення відтоку молодих фахівців за кордон, розвиток та залучення інвестицій, більш швидка реалізація інфраструктурних проектів за рахунок залучення коштів приватного інвестора, запозичення кращих практик управління власністю та оптимізація структури управління. Серед переваг для бізнес партнерів від участі у проекті ДПП слід виділити: розширення можливостей для отримання кредитів під проект від вітчизняних та іноземних фінансових установ на основі державних гарантій, отримання прибутку у найближчій перспективі у вигляді плати за користування мережею Інтернет на певний період часу (5-10 років), можливість першочергової модернізації мережі Інтернет, можливість здачі в оренду об'єкту ДПП (мережі Інтернет), підтримка з боку державних органів на всіх етапах реалізації ДПП, створення позитивного іміджу компанії.

3.2. Пропозиції щодо удосконалення регіональної державної політики зайнятості молоді

Розвиток інформаційних технологій, підвищення конкуренції високо кваліфікованих працівників, посилення міграції населення, виникнення нових форм і видів зайнятості висувають нові вимоги до володіння високим рівнем

вмінь і навичок, яких вимагає сучасний ринок праці. Глобалізація економіки вимагає від сучасної робочої сили наявності критичного й аналітичного мислення, креативності, пізнавальної гнучкості, здатності розв'язувати задачі, ініціативності, медійної та інформаційної грамотності. Тому досягти економічного зростання можливо за умов підготовки робочої сили, здатної до швидких змін і жорсткої конкуренції на регіональному, національному і глобальному ринках праці. В Україні останнім часом відбуваються істотні зміни в економічному, політичному і соціальному житті країни. Вихід на європейські та міжнародні ринки, нова хвиля міграційних процесів, військові дії на сході країни призводять до трансформації внутрішнього ринку праці, що впливає на трудову діяльність людини та її соціально-економічне становище. У таких умовах перед суспільством виникає проблема соціальної незахищеності окремих верств населення. Насамперед, ця проблема стосується молоді через її слабку трудову і професійну підготовку через те, що особливістю молодого покоління є формування й утвердження життєвих позицій.

« Роботодавці є важливими партнерами держави у сфері реалізації державної політики сприяння зайнятості молоді. Саме роботодавці створюють нові робочі місця для молоді, приймають на роботу молодих працівників, забезпечують центри зайнятості інформацією щодо власних потреб у робочій силі, сплачують податки і страхові внески, чим забезпечують реалізацію державних соціальних гарантій. Оскільки роботодавці є невід'ємними суб'єктами ринку праці, від діяльності яких залежить рівень працевлаштування молоді, співпраця з ними є безпосередньою умовою ефективного функціонування молодіжного сегменту ринку праці. Забезпечення ефективності такої взаємодії можливе за умови врахування інтересів роботодавців та їхнього усвідомлення необхідності активної участі у процесі підготовки молодих фахівців. Залучення роботодавців як партнерів реалізації державної політики у сфері молодіжної зайнятості визначено пріоритетом у деяких стратегічних документах, що регулюють цю сферу. Концепцією державної системи професійної орієнтації населення одним із шляхів розвитку державної системи

професійної орієнтації та забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці визначено залучення до участі в управлінні системою професійної орієнтації населення представників громадськості та роботодавців » [55].

Таблиця 3.2

Пропозиції з удосконалення державної регіональної політики зайнятості молоді в Україні

Проблема молодих фахівців	Дії органів виконавчої влади	Пропозиція до вдосконалення державної політики зайнятості молоді
Недостатній освітній та професійний рівень молодих фахівців	Забезпечення умов для молоді щодо досягнення гідного освітнього та професійного рівня	Державна політика у сфері освіти має спрямувати свої зусилля на оновлення структури та змісту освітніх послуг, переліку спеціальностей відповідно до потреб сучасного ринку праці, залучення роботодавців до формування навчальних планів. На регіональному рівні необхідно формувати систему перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів через скоординовану роботу регіональних служб зайнятості та органів управління освітою в регіоні (інформування про наявну та перспективну структуру робочих місць, якісний склад незайнятої молоді тощо).
Недостатній рівень профорієнтаційних послуг для молоді	Сприяння молоді у виборі професії	Поліпшення інформаційного забезпечення, особливо із використанням інформаційних технологій, як державних структур, так і молоді шляхом розроблення та реалізації цільових комплексних програм, спрямованих на профорієнтацію молоді в залежності від потреб ринку праці. Посилення координаційної діяльності служби зайнятості із закладами освіти щодо перепідготовки незайнятої молоді за робітничими професіями та впровадження постійного прогнозування ринку праці за його кваліфікаційними та структурними ознаками
Не передбачений фіксований механізм щодо запровадження прямих і непрямих пільг роботодавцям, які інвестують кошти в систему професійної освіти, надають робочі місця для виробничої практики і приймають на роботу випускників закладів освіти	Сприяння працевлаштуванню молоді	Розробка методики реалізації бізнес-плану; надання консультаційної і фінансової допомоги; навчання дітей і молоді основам підприємницької діяльності починаючи ще з закладів загальної середньої освіти; створення бізнес-інкубаторів; збір інформації про вакансії; надання допомоги у пошуку роботи; створення нових робочих місць; супровід молодих підприємців та створення умов для їхнього розвитку

Продовження табл. 3.2

Не достатній рівень поінформованості роботодавців про рейтинги молодих кадрів, а молодь про наявні вакансії надання першого робочого місця, проходження стажування	Створення умов для надання комплексних інформаційно-консультаційних послуг	Створення, ведення та підтримання його в актуальному стані Єдиного банку резюме та рейтингів молодих фахівців та єдиного банку вакансій підприємств, які надають перше робоче місце випускникам ЗВО та ПТНЗ
--	--	---

*Джерело: складено на основі [55].

Рекомендації щодо удосконалення державної регіональної політики зайнятості молоді:

1) підвищення ефективності профорієнтаційних послуг із урахуванням потреб сучасного регіонального ринку праці;

2) забезпечення стажування студентів закладів вищої та учнів і слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які завершили навчання за відповідною спеціальністю; 3) створення сприятливих умов для започаткування молоддю бізнесу та організації власної справи;

4) розширення інформаційно-консультаційних послуг для молоді щодо потреб регіонального ринку праці на затребувані професії регіону, наявність робочих місця для працевлаштування на перше робоче місце, проходження стажування;

5) проведення роз'яснювальної роботи з роботодавцями щодо необхідності проведення стажування для молодих фахівців безпосередньо на робочому місці;

6) ведення постійного моніторингу та прогнозування регіонального ринку праці за його кваліфікаційними потребами;

7) посилення координаційної діяльності служби зайнятості із закладами освіти щодо перепідготовки незайнятої молоді за робітничими професіями;

8) налагодження співпраці представників місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, бізнес структур, об'єднаних територіальних громад із закладами вищої і професійної (професійно-технічної) освіти щодо навчання молоді в цих закладах та організація стажування студентів, учнів і слухачів на підприємствах, організаціях цих ОТГ;

9) залучення бізнес структур до фінансування підготовки необхідних для них спеціалістів та сприяння у стажуванні та проходженні виробничої практики для студентської та учнівської молоді безпосередньо на виробництві;

10) приведення переліку професій та спеціальностей, за якими проводиться підготовка кадрів, у відповідність до потреб регіональних ринків праці;

11) налагодження соціального партнерства між закладами освіти і роботодавцями, що дасть змогу покращити практичну підготовку молодих випускників;

12) розвиток молодіжних центрів праці, виходячи з потреб конкретного регіонального ринку праці;

13) створення бази даних молодих фахівців (електронного банку резюме), який буде враховувати рейтингові показники;

14) забезпечення виплат та дотацій роботодавцям, які створюють додаткові робочі місця для працевлаштування молоді;

15) посилення міжвідомчої координаційної взаємодії між різними зацікавленими сторонами щодо сприяння зайнятості молоді;

16) підвищення інформаційної роботи молодіжних центрів та інших осередків по роботі з молоддю щодо профорієнтації та можливостей працевлаштування на всіх рівнях, зокрема, на регіональному рівні територіальної громади.

Сформульовані рекомендації можуть бути використані органами державної влади в практичній діяльності у сфері регіональної державної політики зайнятості молоді а саме: внесення змін та доповнень до Закону України «Про зайнятість населення», до інших нормативно-правових актів;

прийняття нових державних регіональних програм зайнятості з врахуванням окремих розділів про зайнятість молоді.

Удосконалення державної регіональної політики зайнятості молоді в Україні передбачає:

- створення єдиної структури, яка опікувалась питаннями молоді у сфері зайнятості та розроблення правового механізму щодо її функціонування;
- упровадження комплексу заходів у соціальній сфері, спрямованих на підвищення рівня соціального захисту молоді;
- розроблення фінансових інструментів відповідної політики (надання пільг і компенсацій роботодавцям з приводу створення нових робочих місць для молоді, фінансової грантової підтримки, безвідсоткового кредитування та/або компенсації відсоткових ставок за кредитами тощо).

3.3. Фінансові заходи сприяння молодіжному працевлаштуванню

На сьогоднішній день проблема безробіття, зокрема серед молоді, вимагає розробки та реалізації соціальних гарантій як від держави, так і від регіональних органів влади. Серед проблем щодо статистики безробіття в Україні, які не дозволяють об'єктивно оцінювати реалії його рівня, зокрема виокремлюються такі:

- неможливо врахувати осіб, які втратили надію отримати робоче місце та не стоять на обліку в службі зайнятості;
- статистика не враховує часткову зайнятість, тобто ті, хто примусово знаходяться у відпустках з ініціативи керівництва, вважаються зайнятими;
- неправдива інформація з боку безробітних. « Велика кількість працівників працює без офіційного оформлення, тому майже неможливо перевірити тих, хто отримує виплати по безробіттю та задіяні в тіньовій економіці. При цьому статистика не враховує, що саме через відсутність роботи близько 7 млн наших співвітчизників виїхали за кордон на заробітки. Не включається до складу безробітних ані 2 млн селян, які живуть лише з присадибного господарства, ані

ті, котрі працюють на «чверть ставки», ані ті, хто має тимчасові підробітки » [28].

Важливу роль у системі заходів щодо регулювання зайнятості відіграє механізм пільгового оподаткування суб'єктів господарської діяльності, що дасть можливість створити ефективні робочі місця, а отже, й інформаційно-методичне та організаційне забезпечення ефективності зайнятості. При цьому слід урахувати:

1) певну конкретну ситуацію, в якій здійснюватимуть процес регулювання зайнятості, визначення основних напрямів досягнення поставленої мети та включення їх до програм зайнятості щорічно, відповідно до фінансових надходжень до Державного фонду сприяння зайнятості;

2) повну та всеохоплюючу санацію робочих місць, їхню перспективність;

3) нормативно-методичну базу політики зайнятості, оцінку діяльності регіональних програм сприяння зайнятості та державної служби зайнятості [51].

« Поряд із цим державним органам влади необхідно якомога скоріше створити відповідну правову базу з метою захисту прав наших громадян – заробітчан за кордоном. Спеціалісти схильні вважати, що настав слушний момент для започаткування концепції національної міграційної політики » [25]. А поки що, на думку самих мігрантів, необхідно створити профспілку нового типу, яка б опікувалася захистом соціальних і правових інтересів українських заробітчан.

Особливу увагу насамперед необхідно звернути на роз'яснення нашим громадянам діючих конвенцій і міжнародних угод, що закріплюють права й умови, на яких допускається використання робочої сили іноземців у країні перебування. Не всі наші співвітчизники ознайомлені зі своїми правами за кордоном і можливостями одержати допомогу громадських і державних установ, унаслідок чого і потерпають. Проте реалізація основних напрямків розвитку трудового потенціалу в Україні забезпечить ефективне регулювання зайнятості та запобігання трудовій міграції населення.

Важливою проблемою в Україні є відсутність робочих місць для молодих людей, які здобули вищу освіту (молодіжне безробіття). Однак це є проблемою не лише на національному, а і на міжнародному рівнях. Цим питанням займається Міжнародний молодіжний фонд (IYF), який зазначив, що до 2025 р. світовий рівень безробіття серед молоді досягне 16,8%. Виникає необхідність вирішення проблеми безробіття за допомогою регулювання державою, яке має починатися з професійної реалізації молоді та закінчуватися принципами регулювання оплати праці.

Для вирішення проблеми молодіжного безробіття потрібно вживати таких заходів:

- створення підприємств для працевлаштування молоді у вільний від навчання час;
- сприяння створенню малих молодіжних підприємств [51].

« Фінансування зайнятості є однією з важливих макроекономічних цілей кожної країни. В Україні лише 0,41% ВВП виділяється на створення нових робочих місць. Країни Європейського Союзу виділяють для проведення політики зайнятості більшу частину фінансових ресурсів (2,6% – Швеція, 3% – Франція, 1,6% – Угорщина) » [51].

З огляду на це, основними напрямками вирішення проблеми безробіття в нашій країні можуть бути:

- надання податкових пільг для підприємств із високою часткою зайнятого населення;
- збільшення державного фінансування програм професійного навчання;
- збільшення фінансування заходів щодо надання ефективної підтримки пошуку робочих місць безробітним;
- преміювання підприємств, які сплачували страхові внески протягом більше двох років без звільнень робітників;
- стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу;
- надання податкових кредитів підприємствам за кожне нове створене робоче місце;

- відповідність держзамовлення на підготовку спеціалістів згідно з реальним попитом на робочу силу;
- надання підприємцям субсидій, премій і податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день;
- стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації та подальшого працевлаштування додаткової робочої сили;
- залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття;
- заходи щодо квотування робочих місць для представників найуразливіших груп на ринку праці;
- безвідсоткові кредити, що надаються безробітним, які започатковують власний бізнес.

Отже, запровадження вищезапропонованих заходів значно покращить ситуацію зайнятості на ринку праці, що сприятиме покращанню як економічного, так і соціального рівня розвитку суспільства, зокрема з урахуванням новітніх моделей суспільної інтеграції молоді.

Висновки до третього розділу

1. В умовах трансформації зайнятості молоді, відсутності необхідних державних коштів для створення нових робочих місць, забезпечення зайнятості молоді державно-приватне партнерство стає інноваційним інструментом реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні.

Оскільки роботодавці є невід’ємними суб’єктами ринку праці, від діяльності яких залежить рівень працевлаштування молоді, співпраця з ними є безпосередньою умовою ефективного функціонування молодіжного сегменту ринку праці. Забезпечення ефективності такої взаємодії можливе за умови врахування інтересів роботодавців та їхнього усвідомлення необхідності активної участі у процесі підготовки молодих фахівців.

2. Одним із пріоритетних умов реалізації державно-приватного партнерства

є формування єдиного інформаційного простору країни. Для цього необхідним є створення національної інформаційно-комунікаційної інфраструктури, яка заснована на системі взаємопов'язаних високошвидкісних комунікаційних каналах.

3. Серед переваг для державного сектору від участі у проекті ДПП приватного партнера є створення нових робочих місць для молодих фахівців із конкурентною заробітною платою та як наслідок збільшення податків і зборів до бюджетів та фондів усіх рівнів, припинення відтоку молодих фахівців за кордон, розвиток та залучення інвестицій, більш швидка реалізація інфраструктурних проектів за рахунок залучення коштів приватного інвестора, запозичення кращих практик управління власністю та оптимізація структури управління. Серед переваг для бізнес партнерів від участі у проекті ДПП слід виділити: розширення можливостей для отримання кредитів під проект від вітчизняних та іноземних фінансових установ на основі державних гарантій, отримання прибутку у найближчій перспективі у вигляді плати за користування мережею Інтернет на певний період часу (5-10 років), можливість першочергової модернізації мережі Інтернет, можливість здачі в оренду об'єкту ДПП (мережі Інтернет), підтримка з боку державних органів на всіх етапах реалізації ДПП, створення позитивного іміджу компанії.

4. Рекомендації щодо удосконалення державної регіональної політики зайнятості молоді: підвищення ефективності профорієнтаційних послуг із урахуванням потреб сучасного регіонального ринку праці; забезпечення стажування студентів закладів вищої та учнів і слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які завершили навчання за відповідною спеціальністю; створення сприятливих умов для започаткування молоддю бізнесу та організації власної справи; розширення інформаційно-консультаційних послуг для молоді щодо потреб регіонального ринку праці на затребувані професії регіону, наявність робочих місця для працевлаштування на перше робоче місце, проходження стажування; проведення роз'яснювальної роботи з роботодавцями щодо необхідності проведення стажування для молодих фахівців безпосередньо на робочому місці.

ВИСНОВКИ

Дослідження реалізації державної політики зайнятості молоді в Рівненській області дало змогу зробити такі висновки, зокрема:

1. Створення умов для формування раціональної зайнятості молоді здійснюється шляхом реалізації заходів державної політики у сфері молодіжної зайнятості, яка є складовою загальної державної молодіжної політики. Молодіжний ринок праці як одна зі складових ринкової системи, що відображає наявні проблеми вітчизняної економіки, зазнав істотного впливу глобальної фінансово-економічної кризи. В Україні її глибина була зумовлена не лише зовнішніми чинниками, а й низкою внутрішніх економічних і політичних чинників, у тому числі незадовільним рівнем використання трудового потенціалу молоді в регіонах, що вимагає серйозних змін у підходах до державної регіональної політики зайнятості молоді, регулювання регіональних ринків праці. Регіональний ринок праці молоді є основною умовою залучення та ефективного використання праці молодих людей в економіці держави. Вирішення проблеми молодіжного безробіття передусім має відбуватися на регіональному рівні. Здійснення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні передбачає: нормативно-цільове регулювання зайнятості і трудових відносин молоді; активізації фінансової підтримки підприємств всіх форм власності, які працевлаштовують молодих фахівців; надання податкових пільг вітчизняним та закордонним інвесторам за умови, що їх інвестиції будуть спрямовуватися на розширення сфери продуктивності праці і виробництво конкурентоспроможної продукції; створення правових, фінансових та інформаційних умов для реалізації молодіжного підприємництва та стартапів; створення системи зв'язку між освітою та регіональними ринками праці; посилення контролю щодо реалізації заходів активної політики зайнятості з метою зниження тривалості безробіття і підвищення територіальної мобільності молоді; координація зусиль навчальних закладів та роботодавців щодо працевлаштування випускників, забезпечення стажування студентської молоді;

структурно-інвестиційну політику, спрямовану на створення робочих місць з урахуванням економічних та регіональних особливостей.

2. Здійснення державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні передбачає: нормативно-цільове регулювання зайнятості і трудових відносин молоді; активізації фінансової підтримки підприємств всіх форм власності, які працевлаштовують молодих фахівців; надання податкових пільг вітчизняним та закордонним інвесторам за умови, що їх інвестиції будуть спрямовуватися на розширення сфери продуктивності праці і виробництво конкурентоспроможної продукції; створення правових, фінансових та інформаційних умов для реалізації молодіжного підприємництва та стартапів; створення системи зв'язку між освітою та регіональними ринками праці; посилення контролю щодо реалізації заходів активної політики зайнятості з метою зниження тривалості безробіття і підвищення територіальної мобільності молоді; координація зусиль навчальних закладів та роботодавців щодо працевлаштування випускників, забезпечення стажування студентської молоді; структурно-інвестиційну політику, спрямовану на створення робочих місць з урахуванням економічних та регіональних особливостей.

Правовий механізм державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні складається з низки нормативно-правових актів, а саме:

- законів: Кодекс законів про працю України; Закони «Про зайнятість населення» (1991 р.) із змінами та доповненнями, «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993), «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.), «Про зайнятість населення» (2012 р.);
- постанов Кабінету Міністрів України про затвердження положень: «Про державну службу зайнятості», «Про порядок реєстрації громадян як безробітних», «Про організацію оплачуваних громадських робіт», «Про Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття», «Про державну інспекцію праці Міністерства праці

України», «Про інспекцію по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення»:

– національної та регіональних програм: Сприяння зайнятості населення, «Молодь України», тощо.

3. Виділено декілька напрямів, які є визначальними у вирішенні проблеми зайнятості молоді в Європейському Союзі: « збільшення чисельності економічно активного населення, збільшення тривалості активно-трудового життя за рахунок молоді на ринку праці, підвищення мобільності робочої сили (особливо молоді) всередині Європейського Союзу. Отже, в країнах Європейського Союзу державна політика зайнятості молоді здійснюється лише на основі координації дій, діалогу між молоддю, роботодавцями і державою, узгодження між ними на законодавчому рівні та дотриманні основних принципів соціального партнерства. Адаптація європейського досвіду державної політики зайнятості молоді до українських умов має враховувати як загальні процеси, так і особливості країни та регіональні аспекти. Із досвіду Польщі для України можна запозичити наступне: удосконалення законодавства про молодіжну зайнятість із посиленням важелів активної політики подолання безробіття; фінансування досліджень із проблем зайнятості та забезпечення економічної активності населення; удосконалення системи підготовки молодих спеціалістів у закладах вищої освіти з урахуванням вимог ринку праці; активізація діяльності регіональних служб зайнятості у взаємодії з роботодавцями щодо вирішення працевлаштування безробітних; проведення моніторингу потреб регіональних ринків праці для визначення напрямків підготовки молодих спеціалістів; упровадження мотиваційних важелів для роботодавців та спеціалістів центрів зайнятості щодо працевлаштування молоді, осіб з довготривалим безробіттям; підвищення мотивації молоді до праці, кар'єрного зростання, професійної підготовки та перепідготовки; залучення молоді до активної участі в економічному процесі; сприяння формуванню та розвитку середнього класу як основи стабілізації суспільства та ін.

4. У Рівненській області майже 30 відсотків населення становлять молоді люди віком від 15 до 35 років. Серед них лави безробітних поповнили майже 16000 чол. в 2020 р., 13371 чол. – в 2021 р. та майже 10000 чол. – в 2022 р. Невідповідність попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі спостерігалася серед кваліфікованих робітників сільського господарства (на одну вакансію претендувало 25 осіб), найпростіших професій (20 осіб), технічних службовців та службовців і керівників (по 16 осіб), працівників сфери торгівлі та послуг (13 осіб), фахівців (11 осіб), робітників з обслуговування (6 осіб), професіоналів (5 осіб) та кваліфікованих робітників з інструментом (4 особи). Найбільших труднощів з працевлаштуванням зазнають представники таких професій: продавець, підсобний робітник, кухар, водій автотранспортних засобів, бухгалтер. У професійному розрізі, найбільший попит роботодавців спостерігався на кваліфікованих робітників з інструментом 24% всіх поданих вакансій (швачка, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, електрогазозварник, слюсарремонтник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, кондитер); працівників сфери торгівлі та послуг та робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин - по 16% (продавець, кухар, продавець-консультант, виробник харчових напівфабрикатів, водій автотранспортних засобів, машиніст (кочегар) котельної, машиніст екскаватора, тракторист, оператор заправних станцій); інженер, лікар загальної практики, доцент); фахівців – 10% (бухгалтер, механік, технолог, кошторисник); некваліфікованих працівників – 8% (підсобний робітник, , укладальник-пакувальник, прибиральник службових приміщень, сторож); керівників, менеджерів – 6% (головний бухгалтер, менеджер (управитель) із збуту, майстер виробництва); технічні службовці– 4% (касир торговельного залу, адміністратор, оператор поштового зв'язку).

За даними Рівненського обласного центру зайнятості, щорічно зростає кількість працевлаштованих осіб у віці 15-35 рр. У професійному розрізі найбільше працевлаштованих – це робітники з обслуговування устаткування та

машин – 22%, найпростіші професії – 18,3% та працівники сфери торгівлі і послуг – 18,2%.

5. За результатами опитування, 45,7% респондентів перебувають у постійному місці проживання в Україні з початку війни. Більшість опитаних (76,3%) були працевлаштовані до війни. Найпоширенішими сферами працевлаштування є: освіта, наука, культура – 20,8%, сфера послуг – 17,8%, IT-сфера – 15,2%. Війна вплинула на діяльність респондентів таким чином: продовжили попередню діяльність – 49,6%; втратили роботу – 20,3%; продовжили навчання – 18,8%; розпочали волонтерську діяльність (зокрема, благодійність) – 15%; знайшли роботу – 3,2%; поповнили лави ЗСУ/ТрО – 2,6%; інше – 6,6%.

6. Вагомим інструментом реалізації державної політики сприяння зайнятості молоді в Рівненській області є Обласна програма підтримки молоді на 2021 - 2023 роки, де серед багатьох завдань передбачено виконання напряму: підвищення рівня конкурентоспроможності молоді та здійснення консультування щодо професійного і кар'єрного розвитку, враховуючи їх власні інтереси, можливості та потреби ринку праці, у тому числі, щодо вивчення STEM та STEAM-дисциплін, стимулювання до наукових досліджень (у першу чергу дівчат) та ознайомлення молоді з процесами державотворення, діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування, популяризація професії державного службовця.

Відповідно до даної Програми передбачено залучення до сприяння здійснення заходів, спрямованих на забезпечення первинної і вторинної зайнятості і самозайнятості 2700 молодих осіб. Ці заходи будуть профінансовані на 202,5 тис. грн. впродовж 2021-2023 рр. Зокрема дані кошти будуть спрямовуватися на підтримку в реалізації проєктів та проведенні заходів інститутам громадянського суспільства, в тому числі молодіжним центрам праці, спрямованих на профорієнтацію, перепідготовку і працевлаштування молоді, в тому числі молодим людям з інвалідністю.

7. Застосування державно-приватного партнерства у сфері зайнятості молоді сприятиме створенню нових робочих місць, умов для самореалізації молодих спеціалістів і реалізації їхніх стартапів, збільшенню внеску молоді у соціально-економічний розвиток регіонів. Це дає підстави вважати державно-приватне партнерство інноваційним інструментом реалізації державної політики зайнятості молоді на регіональному рівні.

Серед переваг для державного сектору від участі у проекті ДПП приватного партнера є створення нових робочих місць для молодих фахівців із конкурентною заробітною платою та як наслідок збільшення податків і зборів до бюджетів та фондів усіх рівнів, припинення відтоку молодих фахівців за кордон, розвиток та залучення інвестицій, більш швидка реалізація інфраструктурних проектів за рахунок залучення коштів приватного інвестора, запозичення кращих практик управління власністю та оптимізація структури управління. Серед переваг для бізнес партнерів від участі у проекті ДПП слід виділити: розширення можливостей для отримання кредитів під проект від вітчизняних та іноземних фінансових установ на основі державних гарантій, отримання прибутку у найближчій перспективі у вигляді плати за користування мережею Інтернет на певний період часу (5-10 років), можливість першочергової модернізації мережі Інтернет, можливість здачі в оренду об'єкту ДПП (мережі Інтернет), підтримка з боку державних органів на всіх етапах реалізації ДПП, створення позитивного іміджу компанії.

8. Рекомендації щодо удосконалення державної регіональної політики зайнятості молоді:

- підвищення ефективності профорієнтаційних послуг із урахуванням потреб сучасного регіонального ринку праці;
- забезпечення стажування студентів закладів вищої та учнів і слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які завершили навчання за відповідною спеціальністю;
- створення сприятливих умов для започаткування молоддю бізнесу та організації власної справи;

- розширення інформаційно-консультаційних послуг для молоді щодо потреб регіонального ринку праці на затребувані професії регіону, наявність робочих місця для працевлаштування на перше робоче місце, проходження стажування;
- залучення бізнес структур до фінансування підготовки необхідних для них спеціалістів та сприяння у стажуванні та проходженні виробничої практики для студентської та учнівської молоді безпосередньо на виробництві;
- приведення переліку професій та спеціальностей, за якими проводиться підготовка кадрів, у відповідність до потреб регіональних ринків праці;
- налагодження соціального партнерства між закладами освіти і роботодавцями, що дасть змогу покращити практичну підготовку молодих випускників;
- розвиток молодіжних центрів праці, виходячи з потреб конкретного регіонального ринку праці;
- створення бази даних молодих фахівців (електронного банку резюме), який буде враховувати рейтингові показники;
- забезпечення виплат та дотацій роботодавцям, які створюють додаткові робочі місця для працевлаштування молоді;
- підвищення інформаційної роботи молодіжних центрів та інших осередків по роботі з молоддю щодо профорієнтації та можливостей працевлаштування на всіх рівнях, зокрема, на регіональному рівні територіальної громади.

9. Основними напрямками вирішення проблеми безробіття в нашій країні можуть бути:

- надання податкових пільг для підприємств із високою часткою зайнятого населення;
- збільшення державного фінансування програм професійного навчання;
- збільшення фінансування заходів щодо надання ефективної підтримки пошуку робочих місць безробітним;

- преміювання підприємств, які сплачували страхові внески протягом більше двох років без звільнень робітників;
- стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу;
- надання податкових кредитів підприємствам за кожне нове створене робоче місце;
- відповідність держзамовлення на підготовку спеціалістів згідно з реальним попитом на робочу силу;
- надання підприємцям субсидій, премій і податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день;
- стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації та подальшого працевлаштування додаткової робочої сили;
- залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття;
- заходи щодо квотування робочих місць для представників найуразливіших груп на ринку праці;
- безвідсоткові кредити, що надаються безробітним, які започатковують власний бізнес.

Отже, запровадження вищезапропонованих заходів значно покращить ситуацію зайнятості молоді на ринку праці, що сприятиме покращанню як економічного, так і соціального рівня розвитку суспільства, зокрема з урахуванням новітніх моделей суспільної інтеграції молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашина О.В. Аналіз і напрями удосконалення регіональної політики зайнятості молоді. URL: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/2927/St_34_31.pdf?sequence=1.
2. Актуальні проблеми соціальної політики України : Навчальний посібник / За заг. ред. А.О. Ярошенко; уклад.: А.О. Ярошенко, Отрешко Н.Б., Л.А. Литва [та інш.]. Київ: Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. С. 58–60.
3. Большая О.В. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgiirbis_64.
4. Буда Т. Удосконалення механізму регулювання зайнятості молоді / Т. Буда // *Психологія і суспільство*, 2015. № 3. С. 92–98.
5. Борданова Л.С. Концептуальні засади регулювання процесу працевлаштування молоді на регіональному ринку праці. *БІЗНЕСІНФОРМ*, 2013. № 9. С.222–227.
6. Бондаревська К.В. Молодіжна зайнятість: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Економіка і організація управління: збірник наукових праць*. 2016. No2 (22). С. 24-32.
7. Волянська-Савчук Л. В. Ринок праці: основні поняття та проблеми сьогодення. *Приазовський економічний вісник*. 2018. No 5 (10). С. 299-304
8. Державний центр зайнятості: Аналітична та статистична інформація. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69>. (дата звернення 15.05.2023).
9. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс]. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/l_673_69088041.pdf.
10. Дробот І.О., Барбір І.М. Механізм державно-приватного партнерства у сфері транспортної інфраструктури України. *Ефективність державного управління* :зб. наук.пр. Вип. 4(61) : у 2 ч. Ч. 1 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В.С. Загорського, доц. А.В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2019. С. 98–109. URL:

[http://edu.lvivacademy.com/article/view/198503/199282file:///C:/Users/Home/Downloads/198503-444427-1-PB%20\(1\).pdf](http://edu.lvivacademy.com/article/view/198503/199282file:///C:/Users/Home/Downloads/198503-444427-1-PB%20(1).pdf).

11. Донченко Т. Державне регулювання зайнятості молоді. *Державне управління та місцеве самоврядування*: зб. наук. пр. Вип. 2(5)/2010. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_02\(5\)/10dctorzm.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_02(5)/10dctorzm.pdf).
12. Дубич К.В. Сучасні світові тенденції та українські реалії молодіжного безробіття. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. Серія: Державне управління. 2017. № 3. С. 87–94. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaddy_2017_3_15.
13. Демчук В.С., Буряк Д.І. ДАЙДЖЕСТ ОПИТУВАНЬ U-REPORT: II КВАРТАЛ 2022 Р. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/181_190_No-281_2022_ukr.pdf.
14. Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_znsmv_u.htm.
15. Звонар Й.П. Активна політика зайнятості в країнах європейського союзу та можливості її застосування в Україні. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*, 2015. № 2 (4). С. 145–150.
16. Збрицька Т.П, Мінін В.С. Соціально-економічна ефективність зайнятості молоді: регіональний аспект. *Економіка і організація управління*. 2021. Т. 43, № 3. С. 156–167.
17. Іванова Т. М. Напрями подолання молодіжного безробіття в Україні: регіональний аспект. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Економіка і менеджмент. 2016. Вип. 19. С. 94-97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2016_19_21.
18. Іванова Л.В., Сорока О.В. Державне регулювання зайнятості. *Навчальний посібник*. 2015. С. 94–95.
19. Іваницька С.Б., Мороховець І.О., Проблеми безробіття молоді України. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_9_56.
20. Ільїч Л.М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці:

- проблеми та шляхи розв'язання. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. №3 (25). С. 173–184.
21. Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054.
 22. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
 23. Костенко Л. Світові моделі молодіжної політики: досвід для України. *Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу : теоретичні та практичні аспекти* : матеріали IV Всеукр. за міжнар. участю науково-практичної конф., м. Полтава, 23 жовт. 2019 р. Полтава, 2019. С. 71–75.
 24. Курсон К.І. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Сер.: Управління: зб. наук. пр. 2013. Вип. 4. С. 276-284. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvamu_upravl_2013_4_36.
 25. Кербаль М. Зарубіжний досвід формування нормативно-правової бази щодо молодіжної політики. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. Київ, 2008. Вип. 13. С. 123–129.
 26. Лагодієнко В. В., Лагодієнко Н. В. Депопуляція сільських територій та мотивація найманих працівників у сфері сільськогосподарського виробництва України. *Бізнес-навігатор*. 2019. № 5-1. С. 54–61. URL: http://business-navigator.ks.ua/journals/2019/54_1_2019/11.pdf.
 27. Молодь на ринку праці: навички ХХІ століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні /Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2019. 107 с.
 28. Населення України 2020. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/10/dem_2020.pdf. (дата звернення 15.05.2023).
 29. Основні показники ринку праці (річні дані). URL:

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_07u. (дата звернення 15.05.2023).

30. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: монографія / В.В. Онікієнко. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. 456 с.
31. Обласна програма підтримки молоді на 2021 - 2023 роки. URL: <https://www.rv.gov.ua/npas/pro-oblasnu-programu-pidtrimki-molodi-na-2021-2023-roki-776-2020>.
32. Основні показники ринку праці: статистична інформація. Ринок праці // Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm.
33. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05 лютого 1993 року № 2998-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text>.
34. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 року N 803-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР)*. 1991. N 14. Ст. 17, ст. 14.
35. Про Зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року N 5067-VI. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2012. N 24. Ст. 243, ст. 14. ст.1, п.10.
36. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27 квітня 2021 року № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>, ст.1.
37. Про державну службу зайнятості: Указ Президента від 16.01.2013 № 19/2013. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>.
38. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
39. Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні: Указ Президента України від 11 липня 2005 року N 1073/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1073/2005#Text>.

40. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 року N 803-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР)*. 1991. N 14. Ст. 17, ст. 14.
41. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF#Text>.
42. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05 лютого 1993 року № 2998-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> .
43. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>.
44. Павлюк Т. І., Ковальова А. А., Ніколайчук Н. П. Особливості ринку праці в Україні. Миколаївський наці-ональний університет імені В. О. Сухомлинського. 2015. Вип. 8. С. 876 – 881. URL: <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/184.pdf>.
45. Рівненський обласний центр зайнятості: офіційний сайт. URL: <https://rov.dcz.gov.ua/>.
46. Реформування молодіжної політики відповідно до сучасних запитів молоді та держави. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2012– 2021 років) / [редкол.: Попатенко М.М., гол. ред. колег.; Бондар Т.В. та ін.]. – Київ: ТОВ «Ройлайд», 2021. 100 с.
47. Ситник Й.С., Рогуцька І.В. Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні. URL: https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue_3_2022.
48. Стратегія розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року: затверджено Указом Президента України від 27 вересня 2013 року № 532/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/532/2013#Text>.
49. Сичова В.В. Механізми соціального партнерства органів влади та

- громадських організацій (на прикладі м. Харкова). *Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери* : Зб. матеріалів III Міжнар. наук.-пр. конф. (Ніжин, 24 листопада 2020 року). / За заг. ред. О. В. Лісовця та С. О. Борисюк, Ніжин : Вид-во НДУ ім. М. Гоголя, 2020. С. 54-56. URL: http://www.ndu.edu.ua/storage/2020/zbirnyk_tez_2020_psycho.pdf.
50. Українська правда. Економічна правда Молодіжне безробіття: втрачене покоління [Електронний ресурс]. URL: http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print.
51. Черчик Л. М. Основні тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці Волинської області та оцінка дієвості механізмів державного регулювання зайнятості молоді. URL : <http://www.nbu.gov.ua>.
52. Швець О. В. Сучасна парадигма економічної активності молоді на ринку праці регіону. *Бізнесінформ*, 2020. № 8. С. 154–160.
53. Штанська О. В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості. URL : <http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2008-1/doc/5/08.pdf>.
54. Шиманська О. Специфіка регулювання європейських ринків праці: досвід для України. URL . <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/4473/19E..pdf>].
55. Штейн Г. Проблеми зайнятості молоді на ринку праці: порівняльний аналіз досвіду України та Європейського Союзу. URL: <http://skhid.com.ua/article/view/51100/47001>.
56. Шилепницький П.І. Державно-приватне партнерство: теорія і практика: монографія/ Інститут регіональних досліджень НАН України. Чернівці, 2011. 455 с.
57. Яковлева А. В. Економіка праці [навч. посіб.]. Київ: Економікс, 2009. 322 с. Oficjalna strona Województwa Mazowieckiego RP. URL: <http://www.mazowiecka.ohp.pl>.
58. Jakimiuk B. Bezrobocie wśród polskiej młodzieży jego dynamik. URL: <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi->

[10 17951 j 2017 30 4 193.](#)

59. Oficjalna strona Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej RP
URL: <https://www.gov.pl/web/rodzina/funkcjonowanie-wojewodzkich-i-powiatowych-urzedow-pracy/>.
60. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. URL : <https://en.unesco.org/>.
61. European employment strategy. URL: <https://ec.europa.eu>.
62. Organization of economic cooperation and development
<https://stats.oecd.org/Index.aspx>.
63. The World Bank. URL : <https://data.worldbank.org/indicator/FX.OWN.TOTL.YG.ZS>.
64. Periodicals of Engineering and Natural Sciences. 2019. Vol. 7. No. 2. P. 487–499. DOI: <http://dx.doi.org/10.21533/pen.v7i2.560>.