

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Тернопільський національний економічний університет**  
**Факультет економіки та управління**  
Кафедра управління персоналом і регіональної економіки

**ВЛАСЕНКО Ірина Павлівна**

**Тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці**  
**(на матеріалах Тернопільської області)**

спеціальність: 8.03050501 – Управління персоналом та економіка праці  
магістерська програма – Управління персоналом та економіка праці

Дипломна робота за освітньо – кваліфікаційним рівнем «магістр»

Виконала студентка групи  
УПЕПзм-51  
І. П. Власенко

---

Науковий керівник:  
к.е.н., доц. Дяків О. П.

Дипломну роботу допущено до  
захисту:

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ р.

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Є. П. Качан

## ВСТУП

Молодіжний ринок праці є невід'ємною складовою ринку праці і характеризується певними ознаками. Цей ринок праці виступає особами у віці до 35 років. Ця категорія населення є недостатньо конкурентоспроможною у сфері праці ніж інші, а тому регулювання молодіжного сегменту ринку праці потребує особливого підходу.

Сучасний стан молодіжного ринку праці України і Тернопільської області зокрема, окреслюється високим рівнем безробіття серед молоді, великою невідповідністю професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили структурі попиту на неї, негативною ситуацією для соціального становлення молоді тощо. Молодь зазвичай не може працевлаштуватись за фахом через відсутність певного досвіду, вмінь та навичок, невідповідність рівня освіти вимогам роботодавців, незатребуваність спеціалістів за їхнім фахом. Коли навантаження на одне робоче місце в Тернопільському регіоні не опускається нижче 10 осіб роботодавці зазвичай надають перевагу найму на роботу людей із досвідом, а тому випускники навчальних закладів одразу ж після отримання диплома фактично стають безробітними на довгий термін. Особливо ситуація на молодіжному ринку праці загострилась після економічної кризи, і дотепер не покращилась.

Однією з позитивних тенденцій є зростання протягом останніх років проявів уваги держави до проблем молодого населення. Було прийнято ряд законодавчих актів щодо стимулювання зайнятості молоді, її соціального захисту та підтримки. Проте дані кроки є недовершеними. Державні заходи в більшості зводяться до дій з подолання наслідків безробіття, а також спостерігаються заходи пасивної політики. Переважно норми, які подаються в законах і постановах, що стосуються молодіжного ринку праці, на практиці майже не виконуються, бо не є обов'язковими і немає відповідного контролю за їх виконанням.

**Актуальність теми** дослідження впливає із скрутного становища молодих осіб Тернопільської області на регіональному ринку праці. Високі показники молодіжного безробіття негативно впливають не тільки на матеріальний стан та

соціалізацію молоді, а й гальмують соціально-економічний розвиток регіону. В результаті чого знижується рівень життя населення, а в першу чергу молоді. Зайнятість молодого населення та його активність безпосередньо впливає на економічний потенціал регіону, визначає майбутнє становище ділової активності населення області та рівень її соціального розвитку.

Питання сприяння зайнятості молоді є актуальною не лише для досліджуваного регіону, а й для України та світу в цілому.

**Ступінь опрацювання проблеми.** Теоретичною базою для дослідження проблем зайнятості складають праці таких відомих зарубіжних економістів, як: А. Маршал, А. Філіпс, Дж. М. Кейнс, А. Оукен та ін. Проблеми ринку праці також розглядаються рядом російських вчених, зокрема Адамчуком В. В., Забельським М. Г., Генкіним Б. М., Рофе О. Й., Владимировим Л. П., Роціним С. Ю., Кулінцевим І. І. та іншими.

В Україні дослідженням проблем ринку праці і зайнятості займаються Васильченко В.С., Василенко В. М., Лібанова Е. М., Бандур С. І., Краснов Ю. М., Онікієнко В. В., Швець І. Б., Дорогунцов С. І., Новікова О. Ф., Петюх В. М., Савченко В. А., Шкаредний В. І., Мікловда В. П., Пітюлич М. І., Прокопенко М. Д. та ін.

Особливості становлення молодіжного ринку праці досліджували такі українські вчені, як: Злупко С. М., Долішній М. І., Кратт О. А., Лаврук О. С., Грیشнова О. А., Яременко О. О. та ін. особливу увагу вони звертали на формування ринку молодих фахівців з вищою освітою.

Соціально-економічні проблеми праці та зайнятості в контексті регіональних і локальних ринків праці висвітлювалися Богинею Д. Л., Малиновською О. А., Грیشнвою О. А., Балакіревою О. М., Лібановою Е. М., Прибутковою І. М., Перегудою І. В., Онікієнком В. В., Бандуром С. І., та рядом інших вітчизняних науковців.

**Метою дипломної роботи** є розгляд та аналіз соціальних проблем молодіжного ринку праці Тернопільської області і визначення пріоритетів його регулювання.

Досягнення мети дослідження передбачає виконання таких **завдань**:

- 1) характеристика нормативно–правового забезпечення щодо працевлаштування молоді;
- 2) дослідження особливостей зайнятості та безробіття молоді;
- 3) обґрунтування дисбалансу ринку освітніх послуг та молодіжного ринку праці;
- 4) виявлення особливостей формування та розвитку молодіжного сектору ринку праці регіону;
- 5) аналіз сучасних тенденцій на ринку праці молоді Тернопільської області;
- 6) визначення сучасних форм зайнятості молоді;
- 7) дослідження перспективи розвитку та напрямки регулювання молодіжного ринку праці регіону;
- 8) дослідження конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів;
- 9) розробка пропозицій та шляхів удосконалення системи працевлаштування молоді.

**Об’єкт дослідження** – молодіжний ринок праці Тернопільської області.

**Предмет дослідження** – проблеми молодіжного ринку праці Тернопільської області та пріоритети його регулювання.

**Теоретико – методологічною основою дослідження** є звітні документи та матеріали Тернопільського обласного центру зайнятості, монографії та наукові статті, нормативні матеріали, Закони України.

**Методи дослідження**: аналіз і синтез, порівняння, формалізація, екстраполяція, історичний, логічний, опосередковане спостереження, вивчення документів.

**Наукова новизна** роботи полягає в тому, що в ній на основі дослідження і аналізу сучасного стану молодіжного ринку праці Тернопільського регіону визначено шляхи його розвитку, запропоновано напрями та перспективи подальшого його регулювання.

**Практичне значення.** Отримані результати дослідження можуть бути використані при запровадженні нових заходів, та напрямків регулювання регіонального молодіжного ринку праці.

**Апробація результатів дослідження** буде здійснюватись Тернопільським обласним молодіжним центром праці за підтримки управління у справах, сім'ї молоді та спорту Тернопільської обласної адміністрації.

**Структура роботи.** Дипломна робота складається із трьох розділів, вступу, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 7 таблиць, 11 рисунків та 121 найменування використаних літературних джерел. Основний обсяг роботи викладений на 111 сторінках. Загальний обсяг дипломної роботи становить 127 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### Теоретико-методологічні основи дослідження молодіжного ринку праці

#### 1.1. Нормативно-правове забезпечення працевлаштування молоді в сучасних умовах

Молодь — це соціально-демографічна група, яка характеризується сукупністю вікових ознак, особливістю соціального стану та зумовлених певним набором соціально-психологічних якостей, які визначаються суспільним ладом, закономірностями соціалізації, вихованням в умовах певного суспільства [2]. Будучи носієм інноваційного потенціалу суспільства, молоде населення формує особливий сегмент ринку зайнятості, який значно відрізняється від інших складових ринку. З одного боку, молоді спеціалісти, як окрема соціальна група, мають певні переваги: вони, як правило, більш освічені, володіють новими професіями і технологіями, є носіями нового способу життя. Молодий вік таких спеціалістів сприяє високій ініціативності, мобільності, відкритості, готовності до змін та пошуку роботи. З іншого боку, молодь характеризується наявністю певних соціальних проблем, які пов'язані з стартовими кар'єрними умовами — отриманням освіти, початком трудової діяльності, проблемами професійного росту, але молодим спеціалістам, як правило, не вистачає професійної підготовки та відповідного трудового досвіду, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці. Саме ця характеристика молодих спеціалістів як соціальної групи спричинює їх соціальну вразливість. На сьогоднішній день молоде населення виступає важливим, однак не єдиним суб'єктом ринку зайнятості.

Проблемам працевлаштування молоді присвячені численні міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною: Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу, Рекомендація МОП №136 про спеціальні програми забезпечення зайнятості і підготовки молоді з метою розвитку тощо. Ці акти є складовою частиною національного законодавства та є обов'язковими для виконання [ ].

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У п. 2 ст. 43 Конституції України наголошено 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. В Україні заборонена будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей. Відповідно до ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [1]. Усі перераховані гарантії повною мірою стосуються молоді, що створює для них реальну можливість користуватися всією сукупністю трудових прав [ ].

Згідно зі статтею 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, одержують інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходять професійну підготовку і перепідготовку [ ].

Законодавче закріплення основних питань, пов'язаних з реалізацією прав молодих громадян, відбувалося шляхом висвітлення молодіжної проблематики в нормативно-правових актах соціально-економічного, соціально-гуманітарного спрямування тощо, а також у профільному молодіжному законодавстві [35, с. 71].

Так 15 грудня 1992 року була затверджена Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні», в якій закладались засади державного регулювання молодіжного ринку праці. 5 лютого 1993 року було прийнято закон

України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». 1 грудня 1998 року – «Про молодіжні та дитячі громадські організації» тощо. Нормативні акти, які стосуються зайнятості молоді приймалися і протягом наступних років.

Створення вітчизняного молодіжного законодавства відбувалося шляхом відокремлення концептуального документу, яким стала Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» від комплексу законів прямої дії або наближених до них.

Основну роль у формуванні і становленні молодіжного ринку праці завжди відігравала держава, зокрема її молодіжна політика. Так, аналізуючи досвід формування та реалізації державної молодіжної політики зайнятості України, за роки незалежності, в ньому можна виділити наступні періоди [36, с. 135]:

1) 1991-1996рр. – період виокремлення та зміцнення «молодіжного сектору» державного управління та публічної політики;

2) 1996-2004 рр. – період розширення молодіжної складової соціально-гуманітарної політики, зокрема й сфери зайнятості молоді, та поступового її входження до інтегрованої державної політики стосовно сім'ї, дітей та молоді в Україні;

3) 2005-2009 рр. – період «інерційного» підходу до державної молодіжної політики зайнятості та її поступового поглинання сімейно-дитячою політикою.

4) З 2010 р. – період вдосконалення державного управління у сфері державної молодіжної політики зайнятості та пошуку інноваційних підходів до її реформування.

Велику роль у розвитку молодіжного ринку праці України, і Тернопільської області зокрема, відіграв Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». Згідно цього закону держава забезпечує працездатній молоді [36, с. 209-210]:



1) надання першого робочого місця на строк не менше двох років випускникам навчальних закладів, а також тим хто звільнився із строкової або альтернативної служби;

2) сприяння створенню молодіжних центрів праці, молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро та інші) для забезпечення сприяння працевлаштуванню молоді, реалізації програм професійного розвитку молодого населення;

3) надання інформаційних та консультативних послуг з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходження професійної підготовки і перепідготовки;

4) забезпечення умов для вторинної зайнятості молоді шляхом участі у молодіжних центрах праці та молодіжних трудових загонах.

5) підтримку підприємницької ініціативи та діяльність молоді шляхом надання органам місцевого самоврядування можливості встановлювати за рахунок коштів, що надходять до місцевого бюджету, пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами та молодіжними громадськими організаціями.

Основними нормативними актами, які впливають на формування молодіжного ринку праці безпосередньо в Тернопільській області є:

1. Закони України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про зайнятість населення», «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» тощо;

2. Постанови КМУ «Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру», Постанова КМУ «Про затвердження Державної цільової соціальної програми "Молодь України" на 2009-2015 роки», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою

єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях» та ін.;

3. Регіональні нормативно-правові акти: «Про проект програми зайнятості населення Тернопільської області на період до 2017 року», програма «Молодь Тернопільщини» тощо.

### **1.2. Особливості зайнятості та безробіття молоді в Україні**

В економічній науці розрізняють різноманітні сегменти ринку праці, залежно від ознак за якими вони класифікуються. Однією з таких ознак є віковий склад носіїв робочої сили. Саме за цією ознакою у загальному ринку праці виділяють молодіжний спектр.

Молоде населення є найперспективнішим та непередбачуваним ресурсом на ринку праці. Вона є носієм найновіших знань досягнень науки і техніки, генератором новаторських та креативних ідей. І якщо цей ресурс використовувати раціонально в економіці – позитивний результат дасть про себе знати.

Молодь це така соціально-демографічна група для якої характерними є певні специфічні фізичні й психологічні властивості, культурні особливості [34].

Основними складовими для ринку праці є зайнятість та безробіття.

Зайнятість можна визначити як участь економічно активного населення у суспільно-корисній діяльності, яка спрямовується на задоволення різних рівнів потреб суспільства, з метою отримання доходу. Також зайнятість можна визначити як забезпечення громадян, які хочуть працювати робочими місцями. Досягнення максимального рівня зайнятості населення є обов'язковим завданням будь-якої національної економіки [22].

Зайнятість розуміють як сукупність певних соціально-економічних відносин між людьми щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями, пов'язана з формуванням, розподілом і перерозподілом трудових ресурсів для

участі в суспільно корисній праці та забезпечення відповідного відтворення робочої сили [65].

Безробіття на відміну від зайнятості визначається як соціально-економічне явище, що проявляється в надлишку пропозиції робочої сили і має негативні економічні й соціальні наслідки [3].

Безробіття та зайнятість є одними з найважливіших показників ефективності діяльності та розвитку будь-якої національної економіки.

Відповідно до вищезгаданих категорій ринку праці усіх його носіїв товару «робоча сила» також можна поділити на дві групи. До першої групи будуть відноситись зайняті економічною діяльністю – це особи віком 15-70 років, що працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня та отримують винагороду, ті що працюють індивідуально чи на окремих осіб, зайняті на власному підприємстві чи на особистому підсобному господарстві, тимчасово відсутні на роботі [66].

Другу групу становлять безробітні – це особи віком від 15 до 70 років, які одночасно відповідають таким вимогам: не мають прибуткового заняття; шукають роботу або намагаються організувати власну справу; готові приступити до роботи протягом двох наступних тижнів. Вони можуть бути як зареєстрованими, так і незареєстрованими в центрах зайнятості [66].

Зайнятість та безробіття є абсолютно протилежними явищами, тобто якщо зростає зайнятість, то рівень безробіття скорочується і навпаки. З однієї сторони безробіття є негативним соціально-економічним явищем, оскільки залишає поза межами суспільного виробництва частину економічно активного населення, здібності та якості якого могли б результативно використовуватись як економічний ресурс. З другого – безробіття виступає природним явищем і повністю його усунути неможливо. Адже безробітні є своєрідним резервом для національної економіки, які вона може додатково залучити у випадку необхідності.

При певному рівні безробіття в економіці виникають збитки, але цей показник не можна розглядати ізольовано від інших макроекономічних показників, він завжди перебуває у тісному зв'язку з ними.

З економічної точки зору безробіття виникає у тому випадку, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї. У такому випадку на ринку праці виникає надлишок робочої сили.

Для кожної країни надзвичайно велике значення має рівень зайнятості. Тому що саме в процесі трудової діяльності реалізується людський потенціал і створюються всі суспільні блага. Адже добробут населення має пряму залежність від рівня зайнятості, чим більше людей зайняті суспільно-корисною працею, тим більше в країні виробляється споживчих благ.

Проте не менш важливим є питання раціональної зайнятості, тому ринкова економіка передбачає зайнятість населення до того рівня, при якому використання ресурсу праці буде найрезультативнішим. У цьому питанні важлива роль надається державі, яка за допомогою свого регулятивного та контрольного впливу попереджає надмірну експлуатацію найманих працівників, та сприяє раціоналізації трудового процесу.

Сьогодні безробітна молодь – це непроста категорія з високим ризиком соціальної деградації, якій загрожує розвиток маргінальних якостей, деформація свідомості та громадських поглядів [38, с. 76].

Отже, молодіжне безробіття має великий вплив не тільки на економічну сферу життєдіяльності суспільства, а й може викликати негативні й небезпечні наслідки в соціальній сфері країни, її культурному розвитку.

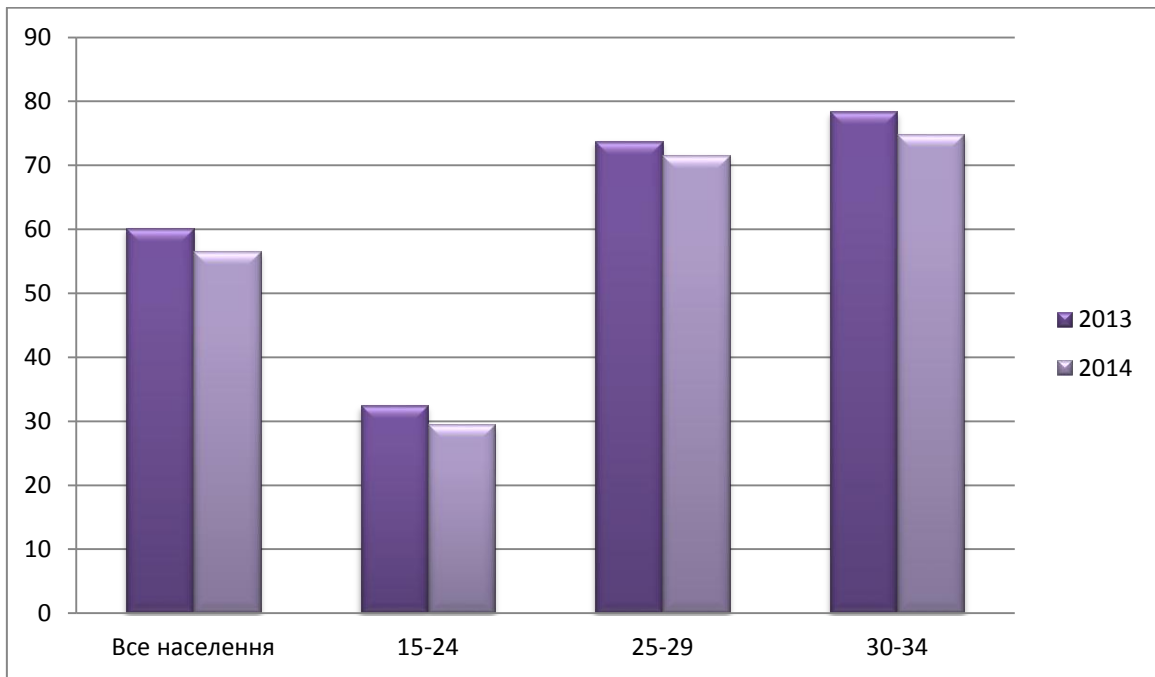
Наслідками таких ускладень, які виникають в процесі працевлаштування молоді є ряд негативних наслідків, які можна поділити за певними напрямками, які тісно взаємопов'язані між собою. Наслідки молодіжного безробіття наведені на рисунку 1.2.1.



**Рис. 1.2.1. Типологія наслідків молодіжного безробіття [16]**

Можна зробити висновок, що для багатьох молодих людей працездатного віку відсутність перспектив для отримання гідного робочого місця збільшує їхню вразливість під час етапу переходу від дитинства до дорослого життя. Інвестування урядів в освіту та професійне навчання будуть втраченими та змарнованими, якщо молоді люди не отримають продуктивні робочі місця, які дадуть їм можливість реалізувати себе, робити внесок у доходи своєї родини, та платити податки. Навпаки уряди змушені будуть виділяти додаткові кошти на подолання негативних наслідків молодіжного безробіття [12].

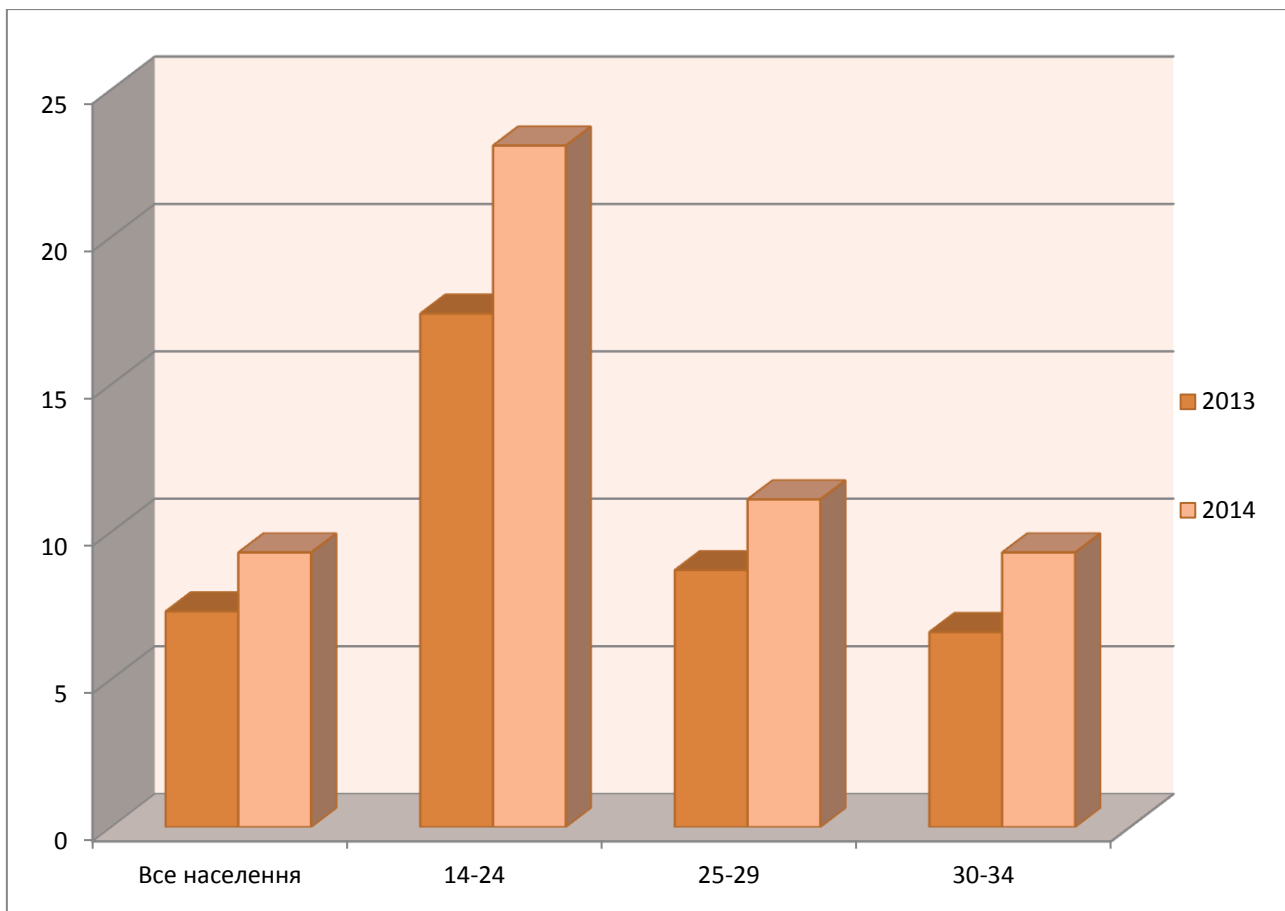
За даними Державної служби статистики у 2014 році рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років становив 71,6% та був вищим, ніж в середньому серед всіх вікових груп (56,6%), а серед осіб віком 15-24 роки цей показник склав лише 29,5%. Низький рівень зайнятості таких осіб обумовлений тим, що молодь у такому віці навчається та не має стійких конкурентних переваг на ринку праці.



**Рисунок 5. Рівень зайнятості молоді у 2013 – 2014 рр.**

Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) серед молоді у віці 25-29 років у 2014 році становив 11,1%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник зріс з 17,4% до 23,1% та був більш як удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. У середньому по країнах ЄС рівень безробіття серед молоді у віці 15-24 роки становив 22,2%. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років. Кількість осіб у віці до 35 років, які у 2014 році мали статус безробітного становила 669,1 тис. осіб або 46% загальної чисельності безробітних усіх вікових груп. У I кварталі 2015 року статус безробітного у державній службі зайнятості мали 317,2 тис. осіб у віці до 35 років. Серед безробітних у віці до 35 років, зареєстрованих у державній службі зайнятості, які мали професійний досвід, станом на кінець березня 2015 року: кожний п'ятий раніше працював в оптовій та роздрібній торгівлі, у переробній промисловості працювало 17,1% молодих осіб; у

сільському, лісовому та рибному господарстві – 16,5%; у сфері державного управління й оборони – 9,0%; у фінансовій та страховій діяльності – 7,8%.



**Рисунок 6. Рівень безробіття ( за методологією МОП ) у 2013 – 2014 рр.**

Для подолання проблеми безробіття, зокрема серед молоді, державною службою зайнятості здійснюються заходи активної політики сприяння зайнятості населення: надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій та пошук підходящої роботи, сприяння в працевлаштуванні громадян, у тому числі шляхом організації підприємницької діяльності, організація професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних, організація і фінансування громадських робіт, виплата допомоги по безробіттю.

За направленням служби зайнятості протягом 2014 року працевлаштувалися 343,8 тис. осіб з числа молоді, зокрема 211,4 тис. безробітних. У I кварталі 2015 року знайшли роботу 70,8 тис. осіб молодих громадян, в тому числі 43,5 тис. безробітних. Серед молодих осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (молодь, яка закінчила або припинила навчання у

загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах; яка звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, і яка вперше приймається на роботу) державною службою зайнятості у 2014 році було працевлаштовано 7,0 тис. осіб. У I кварталі 2015 року на перше робоче місце працевлаштувалися 236 таких осіб. Крім того, при наданні молодій людині першого робочого місця роботодавцю компенсуються фактичні витрати в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу. У 2014 році з наданням компенсації роботодавцям працевлаштовано 666 осіб з числа молоді, яка вперше приймається на роботу та має додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Протягом I кварталу 2015 року у такий спосіб працевлаштувалися 104 особи. Для розвитку й підтримки підприємницької ініціативи серед безробітних, державною службою зайнятості здійснюється фінансування виплати допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності. Понад 9 тис. молодих осіб протягом 2014 року організували підприємницьку діяльність за рахунок виплати допомоги по безробіттю одноразово, що на 15% більше, ніж у 2013 році. У I кварталі 2015 року організували підприємницьку діяльність 2,0 тис. молодих осіб. З метою професійного самовизначення, підвищення якості та конкурентоспроможності національних кадрів, збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг, профілактики безробіття, державна служба зайнятості надає профінформаційні та профконсультаційні послуги.

Профорієнтаційними послугами у 2014 році було охоплено 1,0 млн. осіб у віці до 35 років, у т.ч. 636,7 тис. безробітних. Крім того, профорієнтаційні послуги отримали 1,2 млн. осіб, які навчаються в навчальних закладах різних типів. У I кварталі 2015 року 343 тис. молодих осіб були охоплені профорієнтаційними послугами, з яких майже 80% безробітних. А також профорієнтаційні послуги отримали 232 тисяч учнів різних навчальних закладів. Професійне навчання протягом 2014 року проходили 80,4 тис. безробітних, у віці до 35 років. У I кварталі 2015 року навчалися 30,7 тис. безробітної молоді. Державна служба зайнятості надає можливість тимчасового працевлаштування як безробітним, так і



особам зайнятим трудовою діяльністю. Так, однією з дієвих форм матеріальної підтримки безробітних, надання можливості закріплення на робочому місці – є організація громадських та інших робіт тимчасового характеру. Протягом 2014 року у таких роботах взяли участь 75,0 тис. молодих осіб, зокрема 73,0 тис. безробітних. У I кварталі 2015 року у громадських та тимчасових роботах взяли участь майже 16 тис. молодих осіб, зокрема 15 тис. безробітних.

Таблиця \*

**Надання послуг державною службою зайнятості молоді у віці до 35 років  
у 2014 році та у I кварталі 2015 року**

	<b>2014 рік</b>	у %, питома вага молоді у загальній чисельності осіб, які отримували послуги СЗ	<b>I квартал 2015 року</b>	у %, питома вага молоді у загальній чисельності осіб, які отримували послуги СЗ
<b>ВСЬОГО ОТРИМУВАЛИ ПОСЛУГИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ</b>				
<b>Працевлаштовано за направленням ДСЗ</b>	343,8	46,7	70,8	44,9
<b>Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру</b>	75	31,9	15,7	30,0
<b>Охоплено профорієнтаційними послугами</b>	1000,8	46,9	343,1	32,6
<b>ЗАРЕЄСТРОВАНІ БЕЗРОБІТНІ</b>				

## Продовження таблиці

<b>Мали статус безробітного протягом звітного періоду</b>	669,1	45,6	317,2	43,2
<b>Працевлаштовано</b>	211,4	42,7	43,5	41,9
в т. ч. шляхом виплати допомоги по безробіттю одноразово	9,4	51,6	2,0	48,8
<b>Проходили професійне навчання</b>	80,4	39,8	30,7	39,2
<b>Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру</b>	73,0	31,7	15,4	28,8
<b>Охоплено профорієнтаційними послугами</b>	636,7	45,2	265,0	41,7
<b>Мали статус безробітного на кінець періоду</b>	217,9	42,5	207,8	41,0

Молодь складає особливий спектр ринку праці, який значно відрізняється від інших його компонентів. З одного боку, у молодому віці людина має високу мобільність, вона відкрита, готова до змін і пошуку роботи, а з іншого – їй не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Недосконала законодавча база, відсутність чіткої державної стратегії

забезпечення зайнятості молоді, невідповідність освітніх послуг з підготовки кадрів реальним потребам економіки, слабкі механізми стимулювання роботодавців до праце) влаштування молоді перетворюють безробіття молодих людей на одну з найгостріших соціально-економічних проблем сучасної України.

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

### **1.3. Дисбаланс ринку освітніх послуг та молодіжного ринку праці**

Ринок праці молоді та ринок освітніх послуг займають центральні позиції у всій структурі сегментації ринків, оскільки в центрі кожного з них знаходиться людина, а процеси, що відбуваються на цих ринках, мають позаекономічний характер. Тому політика збалансованості молодіжного ринку праці та ринку освітніх послуг повинна виходити з пріоритетів національного розвитку. В свою чергу, професійна освіта повинна відповідати вимогам ринку праці, бути гнучкою, швидко перебудовуватися до попиту на робочу силу, що постійно змінюється, забезпечувати привабливість окремих спеціальностей, яких потребує ринок.

У сучасної молоді відсутні чіткі орієнтири у виборі професії внаслідок слабкої інформованості про стан молодіжного ринку праці і реальний рівень оплати праці працівників різних професій. Це загострює протиріччя між молодіжним ринком праці та ринком освітніх послуг, оскільки виникають суттєві розбіжності між попитом та пропозицією на них.

На етапі комерціалізації вищої освіти доступність отримання освіти для вельми «посередніх» студентів призводить до зниження її якості на фоні завищених професійно-кваліфікаційних вимог, що пред'являються роботодавцями на фоні високої диференціації в оплаті праці працівників, відсутності

регулювання чисельності і структури прийому студентів на роботу. Таким чином, в Донецькому регіоні існує гостра невідповідність обсягів і структури підготовки кадрів перспективному попиту на молодіжному ринку праці. Вирішити цю проблему можливо шляхом врегулювання цих параметрів в установах професійної освіти, оскільки саме в системі освіти закладаються параметри збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці молоді. Регулювання повинне починатися з рівнів професійної освіти, груп спеціальностей і напрямів підготовки, форм оплати навчання, оскільки баланс між попитом і пропозицією на ринку праці повністю залежить від оптимальності структури професійної освіти, яка вимірюється мірою її адекватності перспективним потребам економіки в кваліфікованій робочій силі. Ефективність існування ринку освітніх послуг залежить від удосконалення структури професійної підготовки кадрів і виявляється лише через систему зайнятості населення, тому систему професійної освіти необхідно підігнати під попит на ринку праці молоді для досягнення збалансованості між ними.

Політика держави в сучасних умовах має бути спрямована на вдосконалення механізму соціального партнерства між установами професійної освіти і роботодавцями з метою підвищення привабливості та престижу робочих професій. Також при правильно виробленій відповідній політики держави вона має право впливати на динаміку ринків праці і освіти у напрямі їх конвергенції.

В реалізації діалогу ринків освіти і праці важливо розуміти, що успішність працевлаштування випускників вищого навчального закладу визначається ефективністю організації навчально-виховного процесу, його спрямованістю на практичні технології, які важливі на молодіжному ринку праці, а також успішністю та якістю знань студентів, їх професійним потенціалом,

Молодь, виступаючи в якості інноваційного потенціалу суспільства, є однією з найбільш уразливих груп на ринку праці в силу своїх вікових, соціально-психологічних і професійних особливостей. В Україні чисельність молодих безробітних становить більше 30 % від загальної кількості зареєстрованих безробітних. Найвищий рівень безробіття протягом 2009 – 2012 рр. спостерігався

у вікових групах 15 – 24 та 25 – 29 років, коливаючись, відповідно, за групами в межах від 17,3 – 18,6 % та 9,2 – 10,4 %, при середньому рівні безробіття всього населення 7,5 – 8,8 % (табл. 5). Високий рівень молодіжного безробіття небезпечний своїми економічними і соціальними наслідками, які зачіпають інтереси як самої молоді, так і всієї держави. Саме цим обумовлена об’єктивна необхідність державного регулювання молодіжного безробіття, спрямованого на вирішення проблеми безробіття молоді та забезпечення її зайнятості, соціального захисту, а також збереження і розвитку трудових ресурсів країни.

Таблиця 5

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за віковими групами (% до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи) впродовж 2007-2013 рр.

Роки	Разом	У тому числі за віковими групами, років					
		15-24	25-29	30-39	40-49	50-	60-70
2007	6,74	12,5	6,9	5,8	5,7	4,7	0,0
2009	8,8	17,8	10,4	8,2	8,0	5,8	0,0
2011	7,9	18,6	9,2	7,3	6,4	5,1	0,1
2012	7,5	17,3	9,5	6,7	6,2	5,3	0,1
2013	7,5	16,6	8,8	6,6	7,2	5,2	0,0

Якісне прогнозування параметрів попиту і пропозиції робочої сили у професійному розрізі на українському ринку праці потребує вдосконалення. Досягнення відповідності між рівнем освіти фахівця і його професійним статусом при наймі на роботу можливе тільки за умови відповідності попиту і пропозиції на ринку праці. Існує значна відмінність у часі між прогнозованим попитом на фахівців на момент вступу до вищого навчального закладу та отриманням диплому. Попит на освітні послуги, як і на будь який інший продукт, піддається суттєвим коливанням в часі. Це значно ускладнює проблему відповідності попиту і пропозиції освітніх послуг і спричиняє професійний дисбаланс на ринку праці

та неможливість працевлаштування за фахом для великої кількості випускників навчальних закладів.

Існуючу невідповідність між професійним вибором частини населення, в першу чергу молоді досліджує у своїх працях Юрій Маршавін. Потребу суспільства в працівниках окремих професій і спеціальностей наочно можна проілюструвати у вигляді пірамід (рис. 4).



Рис. 4 Піраміди суспільного попиту на працівників, професійних намірів молоді і незайнятого населення

В основі професійних потреб роботодавців лежать суспільні потреби у великій кількості працівників робітничих професій, а вершину становлять потреби у працівниках "яскравих" професій. З іншого боку, професійні наміри молоді, становлять перевернуту піраміду.

В її основі - "яскраві" професії численної когорти молоді, "звичайні", "непримітні" професії становлять верхню частину піраміди.

Коли ми накладемо дані піраміди одна на одну, отримаємо заштрихований сектор їх перетинання, який характеризує кількісні параметри збігу професійних потреб економіки з професійними намірами молоді і незайнятих громадян. Для осіб, які потрапили до даного сектору, характерним є задоволення працею, творче ставлення до виконання виробничих функцій, та високопродуктивна праця. У незаштригованих секторах пірамід потреби

економіки не задовольнятимуться особами, які хочуть працювати за цими професіями і спеціальностями (нижня частина рис. 4, в), або професійні наміри людей не задовільняються пропозицією економіки в робочих місцях у професійному розрізі (верхня частина рис. 4, в).

Підготовка кадрів навчальними закладами здійснюється відповідно як до ефективного, так і неефективного попиту (незаштриховані сегменти), що в подальшому спричиняє дисбаланс на ринку праці.

Саме тому галузь освіти потребує глибокого системного реформування для збереження її потенціалу та обсягу підготовки фахівців, посилення державної підтримки пріоритетних напрямів освіти, приведення у відповідність із найновітнішими досягненнями освіти та сучасної науки. Напрями реформування сфери освіти повинні адекватно враховувати процеси реформування економіки регіону.

## Висновки до першого розділу

Отже, соціально-економічний потенціал країни наразі і на майбутнє прямопропорційно залежить від трудової активності молоді, для якої участь в економічній діяльності є безпосередньо значущим фактором соціокультурного та професійного становлення. Ринкова економіка, з одного боку, значно розширила межі прикладання сил та здібностей молоді у сфері праці, з іншого – зумовила ослаблення державної підтримки молоді у соціально-трудої сфері, зруйнувала старі інституціональні основи трудової соціалізації молоді за несформованості нових.

На регіональному ринку праці молодь становить 46,8 % від загальної чисельності безробітних. Лише у поточному році у місцевих центрах зайнятості було зареєстровано понад 7 тис. безробітних віком до 35 років. Всього на обліку у службі зайнятості перебувало понад 15 тис. безробітних з числа молоді. За таких умов обласна служба зайнятості розширює та підвищує якість соціальних послуг молоді, використовуючи підтримку соціальних партнерів на ринку праці – органів влади, профспілок та роботодавців. Разом з ними реалізуються заходи активної політики зайнятості, обмінюються інформацією, проводять спільні наради, семінари соціальних партнерів, тощо.

Служба зайнятості забезпечує у межах своєї компетенції сприяння молодим людям в реалізації права на працю, організовує професійну орієнтацію та професійне навчання молоді, їх матеріальну підтримку на час пошуку роботи, сприяння у започаткуванні ними підприємницької діяльності. Так, у 2014 році завдяки службі зайнятості було працевлаштовано понад 4 тис. молодих безробітних, майже 3 тис. проходили професійне навчання за направленням служби зайнятості, 150 молодим особам одноразово виплачено допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності, 9 випускників навчальних закладів працевлаштовано на перше робоче місце з компенсацією роботодавцю єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.



Безробіття – це дзеркальне відображення стану економіки. Отже, кардинальні зміни на ринку праці для молоді стануть реальністю за умови зростання виробництва та суттєвого збільшення кількості робочих місць. Сьогодні складається така ситуація, коли значна кількість роботодавців відчуває потребу в кваліфікованих працівниках, а багато випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів не можуть знайти себе на ринку праці через невідповідність якості робочих місць, що пропонуються роботодавцями, високим очікуванням випускників вищих та профтехнічних навчальних закладів. Роботодавці мають розуміти, що час дешевої оплати праці пройшов. В області також спостерігається «перевиробництво» спеціалістів одного й того ж профілю у вищих навчальних закладах без урахування реальних потреб ринку праці, процес «масовості вищої освіти», що збільшує соціальну напругу на ринку праці, створює умови для збільшення кількості безробітних серед випускників ВНЗ. Необхідно більш спрямовуватись на досягнення балансу ринку освітніх послуг та ринку праці, а також вирішення інших проблем зайнятості молоді.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ

#### 2.1. Соціально-економічні умови формування молодіжного ринку праці регіону

Молодіжний ринок праці формувався і розвивався у руслі загальнонаціонального ринку праці, оскільки виступає його невід'ємною частиною.

Фактично формування і розвиток молодіжного ринку праці почався з моменту визнання молоді як такої категорії носіїв робочої сили, яка потребує особливого підходу і захисту. Для України таким моментом стало проголошення незалежності та перехід до ринкової економіки. До цього, як наголошують Васильченко В. С. та Василенко П. М., які пов'язують процес розвитку ринку праці із системою реформування заробітної плати, система регулювання зайнятості та заробітної плати не відповідала ринковій економіці, а проблемам молоді не надавалася належна увага [8, с. 287-288].

Для успішного формування молодіжного ринку праці потрібно виконати наступні умови [37]:

1. Розвиток правової бази трудових відносин.
2. Формування інфраструктури молодіжного ринку праці: удосконалення мережі служб зайнятості, системи інформаційного забезпечення про стан ринку праці, системи соціального захисту.

Держана політика у сфері зайнятості молоді незалежної України успадкувала значну частину форм і методів забезпечення зайнятості молоді, які використовувались органами державного управління СРСР. Але протягом останніх років стала явною тенденція запозичення європейського досвіду у сфері регулювання молодіжного ринку праці.

В Україні вже є достатньо сформована нормативно-правова база, яка визначає формування молодіжного ринку праці.

Загальноукраїнські тенденції формування та розвитку молодіжного ринку праці стосуються також Тернопільській області.

Щодо інфраструктури молодіжного ринку праці Тернопільської області, то вона складається з Тернопільської обласної служби зайнятості, мережі районних служб зайнятості та Тернопільського обласного молодіжного центру праці.

Відповідно до Положення «Про Державну службу зайнятості України» її основними завданнями щодо молодіжного ринку праці є [43]:

- 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості молодого населення;
- 2) внесення Міністрові пропозицій щодо формування державної політики у сфері молодіжної зайнятості;
- 3) сприяння молоді у підборі підходящої роботи;
- 4) надання роботодавцям послуг з добору працівників;
- 5) участь в організації та проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру та залучення до них молоді;
- 6) сприяння молодим громадянам в організації підприємницької діяльності;
- 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхових випадків, сприяння мобільності робочої сили;
- 8) організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітної молоді з урахуванням попиту на робочу силу на ринку праці;
- 9) проведення професійної орієнтації населення.

З метою сприяння професійному самовизначенню молоді фахівці місцевих центрів зайнятості надають їй необхідні профорієнтаційні послуги, інформують про вакансії та вільні робочі місця, проводять психодіагностичні обстеження на визначення нахилів та здібностей. А також спільно з місцевими відділами освіти, центрами соціальних служб для дітей, сім'ї та молоді організують заходи з надання профорієнтаційної допомоги школярам. З початку 2013 року вже проведено майже 200 таких заходів. У тематичних зустрічах та семінарах брали участь роботодавці та представники підприємств Тернопілля, серед яких майстри виробництва, ветерани праці, члени трудових династій та успішні підприємці [67, с. 1].

Тернопільський обласний молодіжний центр праці діє з 25 вересня 2002 року. Його утворено Тернопільською обласною державною адміністрацією при управлінні у справах сім'ї, молоді та спорту.

Метою діяльності Тернопільського обласного молодіжного центру праці (ТОМЦП) є вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді [44].

Діяльність молодіжного центру праці спрямована на пошук та впровадження нових форм та методів працевлаштування молоді.

Головним завданням молодіжного центру праці є надання молоді щоденної та різноманітної допомоги з питань тимчасового та постійного працевлаштування, правового та економічного захисту, створення нових робочих місць, координація та розвиток молодіжних програм [44].

Основними напрямками діяльності Тернопільського обласного молодіжного центру праці є:

- працевлаштування молоді;
- надання допомоги молодим людям у підготовці до співбесіди та написанні резюме;
- сприяння зайнятості молоді;
- підтримка підприємницької ініціативи молоді шляхом надання консультацій з бізнес-планування та надання юридичних консультацій щодо трудового законодавства.

На сьогоднішній день молодіжний ринок праці Тернопільської області хоча не є досконалим, проте він повністю сформований і продовжує розвиватись. Це проявляється в охопленні більших мас населення послугами служб зайнятості та молодіжного центру праці, їх активнішому сприянню зайнятості, в широкій мотивації і підтримці підприємницьких ініціатив серед молоді.

За даними Державної служби зайнятості, в 2013 р. у кожній четвертій вакансії заявлялись мінімальні умови оплати праці. У Тернопільській області частка таких вакансій дорівнювала – 42,5% [7]. Питома вага витрат на робочу

силу в собівартості виробництва в Україні становить лише 9%, тоді як у державах Європейського Союзу вона досягає 45% [4]. Ряд проблем функціонування ринку праці молоді пов'язаний з наявністю на ньому таких категорій молодих людей:

1) Звільнені в запас із строкової військової або альтернативної служби. Здебільшого не мають досвіду роботи за спеціальністю та значною мірою втратили набуті знання. Ця категорія потребує додаткового навчання для відновлення знань та набуття практичних навичок виконання певної роботи.

2) Молодь віком до 19 років, що не має професійної, а іноді і повної середньої освіти, наявність якої від них вимагається при працевлаштуванні.

3) Особи, які у свій час не скористалися правом зайняти перше робоче місце та мають перерву при переході від навчання до трудової діяльності. Найуразливіші на ринку праці, адже поступово втрачають кваліфікацію, зневіряються у перспективах отримати роботу за набутою професією (спеціальністю) та працевлаштовуються в інших сферах [1].

Соціологічні дослідження показують, що близько половини підприємств у більшості регіонах України не укомплектовані робітниками, а середній вік працюючих наближається до 50 років. Гострота проблеми диктує необхідність вживання термінових заходів по залученню молоді у виробництво.

Серед економічних факторів, які необхідно враховувати при формуванні молодіжної політики зайнятості важливу роль грають структурні зміни. Передбачувані зрушення в структурі економіки повинні бути пов'язані із зайнятістю й спрямовані на підвищення її ефективності. Однак у нашій країні галузева структура зайнятості за останні 10 років перетерпіла лише незначні зміни.

Аналіз ситуації свідчить, що в основі порушень професійної рівноваги в сфері праці лежать невідповідність структури і якості підготовки робочих кадрів установами профосвіти попиту на неї з боку роботодавців, не відпрацьованість механізмів взаємодії ринку праці з ринком освітніх послуг, неналагоджене соціальне партнерство в цій сфері.

Основний вплив на структурний дефіцит працівників робить соціально-економічний стан суб'єктів економіки. У числі багатьох причин дефіциту кадрів – низька мотивація молоді до праці на виробництві, незадовільні умови праці і її оплати, відсутність гарантованого соціального пакета й ін.

Складається парадоксальна ситуація: з одного боку, навіть динамічно працюючі підприємства відчувають недолік молодих кваліфікованих кадрів, з іншої, – випускники освітніх установ не можуть знайти роботу з отриманою спеціальністю.

Ступінь конкурентоспроможності робочої сили на повному ринку праці в першу чергу залежить від рівня професійної освіти – чим він вище, тим вище рівні економічної активності і зайнятості і тим нижче неформальна зайнятості і безробіття.

Найважливіший фактор, який необхідно враховувати при розвитку виробничої й соціальної інфраструктур, створенні робочих місць – стан демографічної ситуації.

Вивчати й прогнозувати структуру й динаміку молодіжного безробіття, трудові мотивації молоді, вчасно виявляти й зм'якшувати проблеми забезпечення її зайнятості дозволяє моніторинг молодіжного сегмента ринку праці.

***Молоді люди – категорія підвищеного ризику, можуть:***

- виявитися без роботи взагалі – тому їхня частка серед безробітних стійко висока;
- працевлаштуватися в тіньовому секторі економіки;
- знайти робоче місце з гіршими умовами праці.

Аналіз переваг роботодавців у прийомі на роботу представників різних віків говорить про те, що в більшості з них ще не склалися вірні уявлення про переваги молоді із сучасною професійною освітою у ринковій економіці. Ці відомості варто формувати в процесі їхнього співробітництва, розвитку соціального партнерства із зацікавленими суб'єктами ринку праці: освітніми установами, службою зайнятості, молодіжними й профспілковими організаціями й т. п.

## 2.2. Стан молодіжного ринку праці регіону

За даними Тернопільської обласної державної адміністрації упродовж 2012 року ситуація на регіональному ринку праці формувалася під впливом позитивної динаміки макроекономічних показників, привабливого інвестиційного клімату, послідовного здійснення заходів державного регулювання ринку праці і характеризувалася позитивними тенденціями щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття. Вийнятком не став і молодіжний ринок праці області [48].

Проте, хоча за останні роки показники молодіжного ринку праці Тернопільщини дещо покращились, всеодно у цій сфері залишається багато невирішених проблем.

У Тернопільській області на сьогоднішній день налічується 329642 молодих осіб у віці 14-35 років, вони становлять 30.62% усього населення регіону.

За даними Тернопільського обласного центру зайнятості на обліку в центрах зайнятості області станом на 1.04.2013 року перебувало 18983 безробітних, з них молодь віком до 35 років – 8615 осіб, що становить 45,4% від усієї чисельності безробітних області. Серед числа молодих осіб, які перебували на обліку робітники становили 49,9%, жінки – 45,5%, сільські мешканці – 55,7%. Це дуже високий показник, який свідчить про те, що майже половину безробітного населення Тернопільської області складають саме молоді люди, які є менш конкурентоспроможними на ринку праці [60, с. 4].

Також, за даними Тернопільської обласної служби зайнятості, станом на 01.01.2013 року статус безробітного мали 16259 осіб, з них: молодь до 35 років – 50.3 %; випускники загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів – 9.6%.

Отже, в поточному році уже спостерігається динаміка до зростання чисельності безробітного населення, зокрема й у віці до 35 років.

Також станом на 1 квітня 2013 року, за даними Тернопільського обласного центру зайнятості, чисельність вакантних робочих місць по області становила 1925. З них для: робітників – 934, для службовців – 871, для осіб, які не

потребують спеціальної підготовки – 118, в тому числі для працівників сільського господарства – 334, для інвалідів – 213[60, с. 5].

Порівняємо наведені дані з аналогічними коли станом на 31 грудня 2012 року актуальними були 1185 вакансій, серед яких для робітників – 411, для службовців – 700, для осіб, які не потребують спеціальної підготовки – 74, в тому числі для працівників сільського господарства – 51, для інвалідів – 87 вакансій, можна зробити досить позитивні висновки. Отже число вакансій у 2013 році зросло, особливо слід відмітити позитивні тенденції у збільшенні числа вакантних робочих місць для інвалідів [61, с. 5].

В 11 районних центрах зайнятості області із 17-ти, більше половини вакантних робочих місць, які були подані роботодавцями з початку 2013 року це вакансії з мінімальною заробітною платою. У цих районних центрах питома вага таких вакансій знаходиться в межах від 51,1% до 81,2% від загальної кількості поданих вакансій. Питома вага вакансій із мінімальною заробітною платою поданих роботодавцями у розрізі районів подана на рисунку 2.2.1.

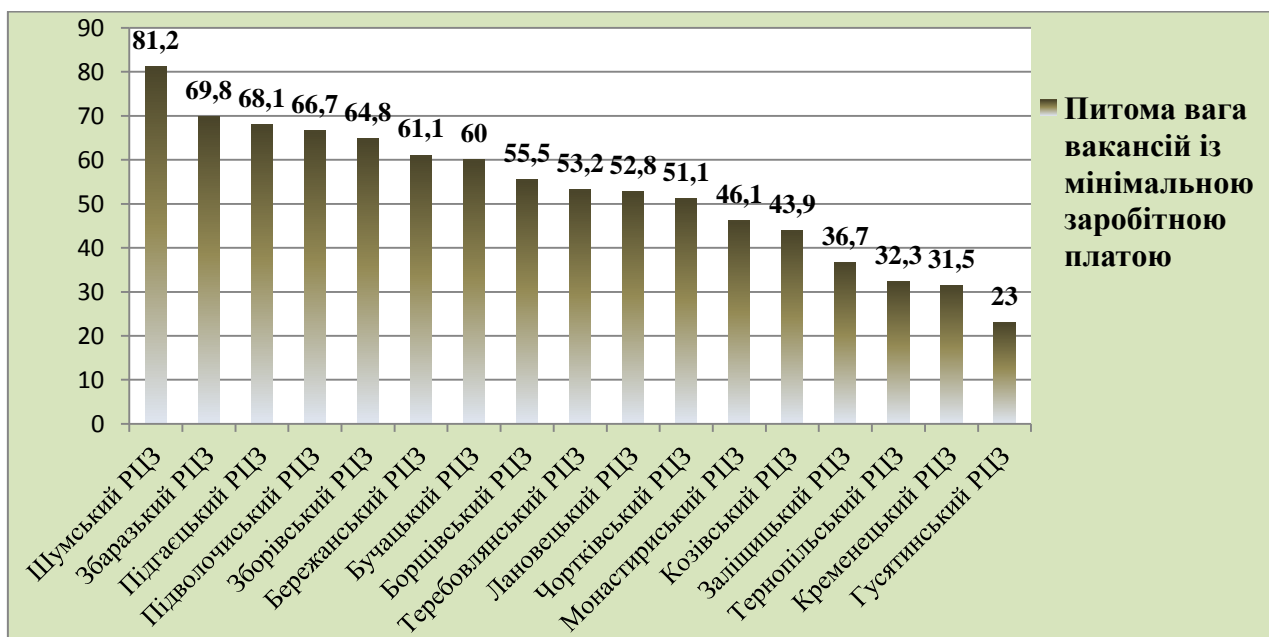


Рис. 2.2.1. Питома вага вакансій з мінімальною заробітною платою, поданих роботодавцями у базові центри зайнятості Тернопільської області у січні-березні 2013 року, % [60, с. 5]

Тернопільська область залишається тим регіоном України, де значна кількість населення працює за мінімальну заробітну плату.



У той час аналогічний показник по всій Тернопільській області становив 40,6 %. Але 54,2% від поданих роботодавцями вакансій по всій Тернопільській області були із рівнем заробітної плати вищим за мінімальний, але нижчим за рівень середньої заробітної плати області. У той час питома вага вакансій із рівнем оплати праці вищим за середній рівень заробітної плати по Тернопільській області у розрізі районів має наступний вигляд (див. рис. 2.2.2).

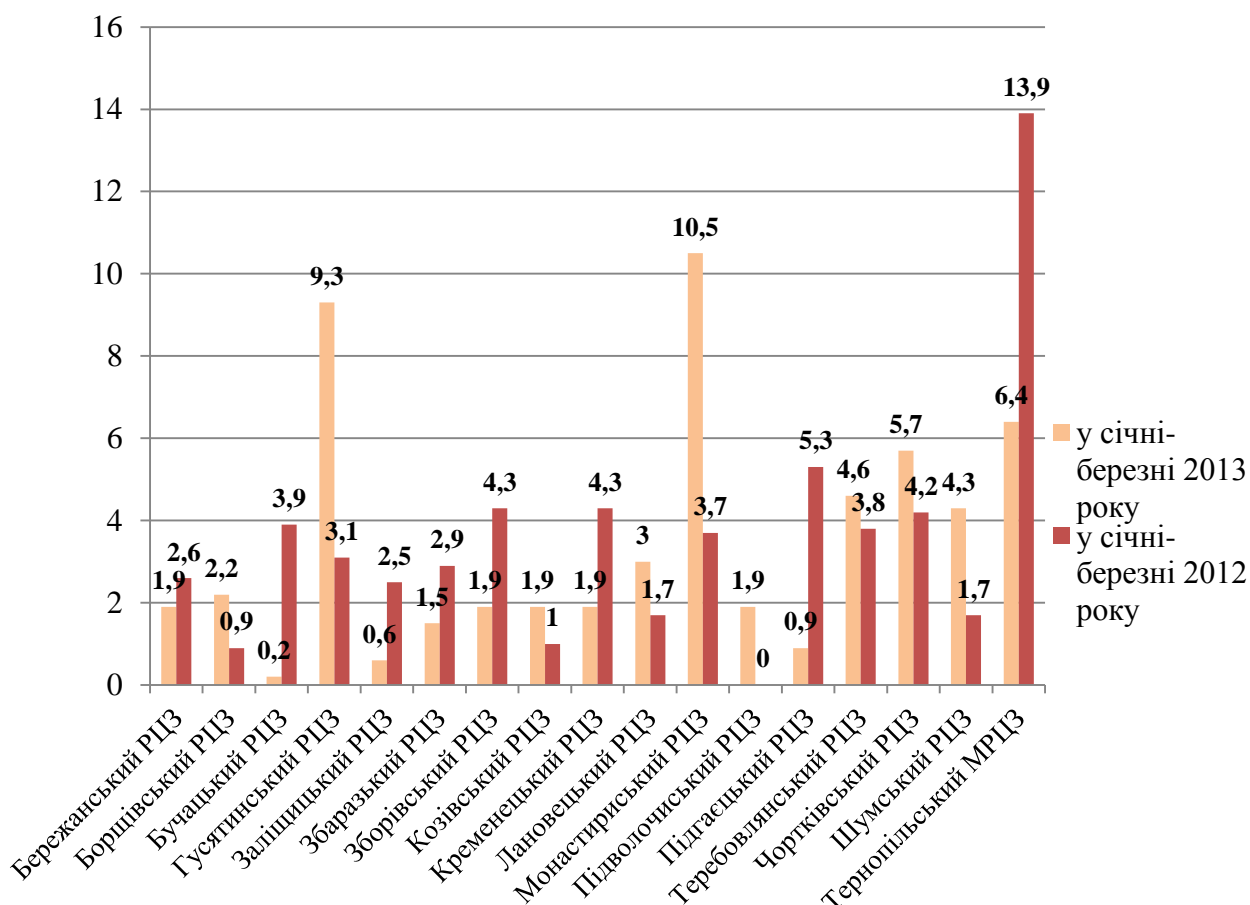


Рис. 2.2.2. Питома вага вакансій з заробітною платою більшою від середньої зарплати по Тернопільській області, % [60, с. 4]

Загалом протягом 2012 року до 8 районних центрів зайнятості області роботодавцями було подано більше половини вакансій з мінімальною заробітною платою. Питома вага таких вакансій в цих районах коливалась в межах від 52,3% до 77,0% [61, с. 5].

Хоча часто заробітна плата в Тернопільському регіоні не достатньо задовольняє потреби працівників, головне – що є можливість її заробити. Отож

протягом 2012 року підприємницькими структурами регіону створено понад 7,5 тис. робочих місць.

Усі ці показники свідчать про неможливість наявних вакантних робочих місць області задовольнити потреби молодого населення у матеріальному забезпеченні. Переважна більшість молоді є випускниками вищих навчальних закладів, отже розраховує на отримання гідної платні за виконання своїх трудових обов'язків. Тому робочі місця із мінімальним рівнем заробітної плати їх мало цікавлять. Тим більше, що молодий вік, це період життя під час якого створюють сім'ю, а це потребує відповідного матеріального забезпечення для придбання власного житла, народження та виховання дитини тощо.

Як видно із вищенаведеного рисунка в більшості районних центрах Тернопільської області число вакансій із рівнем заробітної плати вищим за середній по Тернопільщині скоротилося або незначно зросло у порівнянні з аналогічним періодом 2012 року. Найбільша питома вага таких вакансій спостерігається у Гусятинському (9.3%) та Монастириському (10.5%) районах.

Що стосується структури вакансій за видами економічної діяльності, то на кінець 2012 року вона характеризувалась певними особливостями (див. Додаток А). Найбільша кількість вакансій (449) виявлена у сфері державного управління, їх питома вага у загальній кількості становила 37.9%. На другому місці за цим рейтингом стоїть переробна промисловість. У ній на кінець 2012 року було аж 231 вакантна посада. Найнижчі аналогічні показники спостерігаються у добувній промисловості та фінансовій діяльності. Питома вага їх вакансій склала 0.2% (3 вакансії) та 0.8% (10 вакансій) відповідно.

Щодо показників завантаженості незайнятими на одне вакантне робоче місце, то на одне вільне робоче місце в середньому по Тернопільській області станом на 31 грудня 2012 року претендували 15 осіб. Загалом протягом останніх років не спостерігалось певної стабільної тенденції цього показника. Його динаміка відображена на рисунку 2.2.3.

В окремих районах кількість претендентів на одне вакантне місце була значно більшою. Наприклад, у Шумському – 34 особи, Збаразькому – 27 осіб,

Чортківському та Зборівському – по 25 осіб. У Тербовлянському та Тернопільському районах навантаження на 1 вакансію було нижчим за середньообласний показник, відповідно 7 та 4 особи. Аналогічний показник по Україні у 2012 році становив 11 осіб на одне вакантне робоче місце.

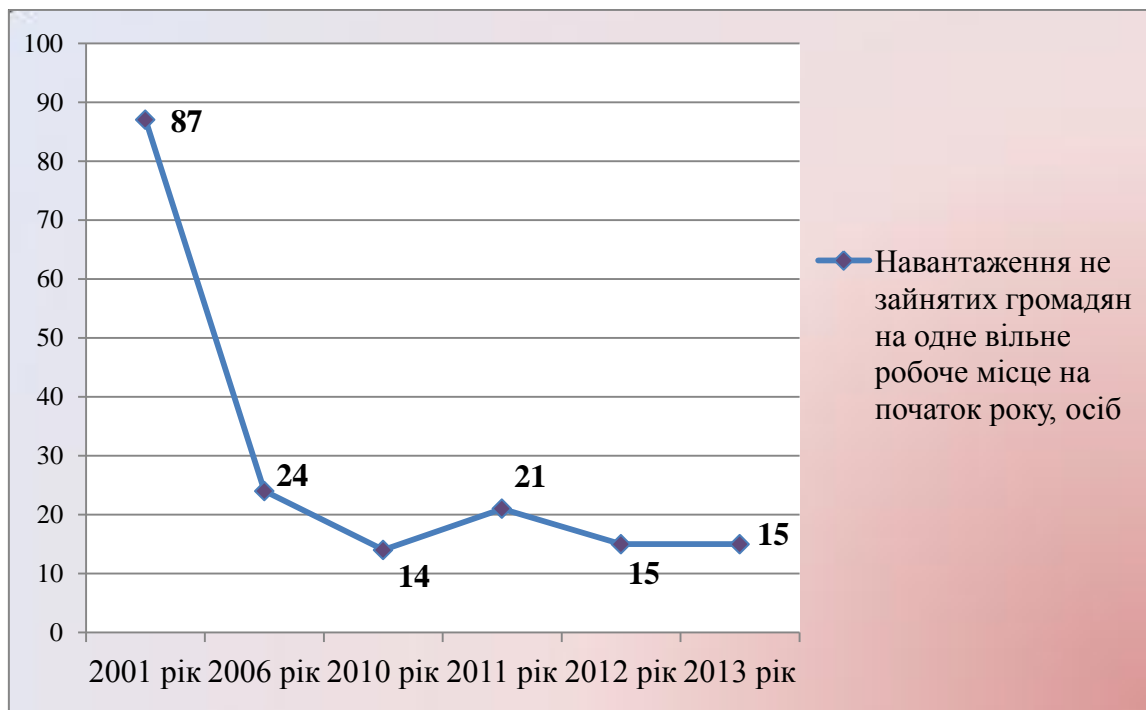


Рис.2.2.3. Динаміка навантаження не зайнятих громадян на одне вільне робоче місце в Тернопільській області, осіб [64, с. 106]

За даними Державної служби зайнятості України чисельність незайнятих громадян у віці до 35 років, які перебували на обліку та були охоплені заходами активної політики сприяння зайнятості у 2012 році в Тернопільському регіоні становила 29 365 осіб. З них:

- працевлаштувались – 10 693 осіб;
- проходили професійне навчання – 2774 осіб;
- брали участь в оплачуваних громадських роботах – 2700 осіб.

Отже, 36.4% усієї безробітної молоді, що перебувала на обліку в центрах зайнятості Тернопільського регіону протягом 2012 року було працевлаштовано.

Розглянемо аналогічні показники у динаміці за останні роки (рис. 2.2.4.).

Як видно із цього рисунка до 2010 року чисельність незайнятої молоді скорочувалась, але уже протягом двох наступних років вона незначно зростала. Поряд з цим, протягом 2010-2012 років кількість працевлаштованих осіб у віці до

35 років не значно коливалась в межах 10613-10731 особа. Але слід відмітити зростання чисельності осіб у віці до 35 років, які були залучені до оплачуваних громадських робіт, проходили професійне навчання, це досить позитивна тенденція.

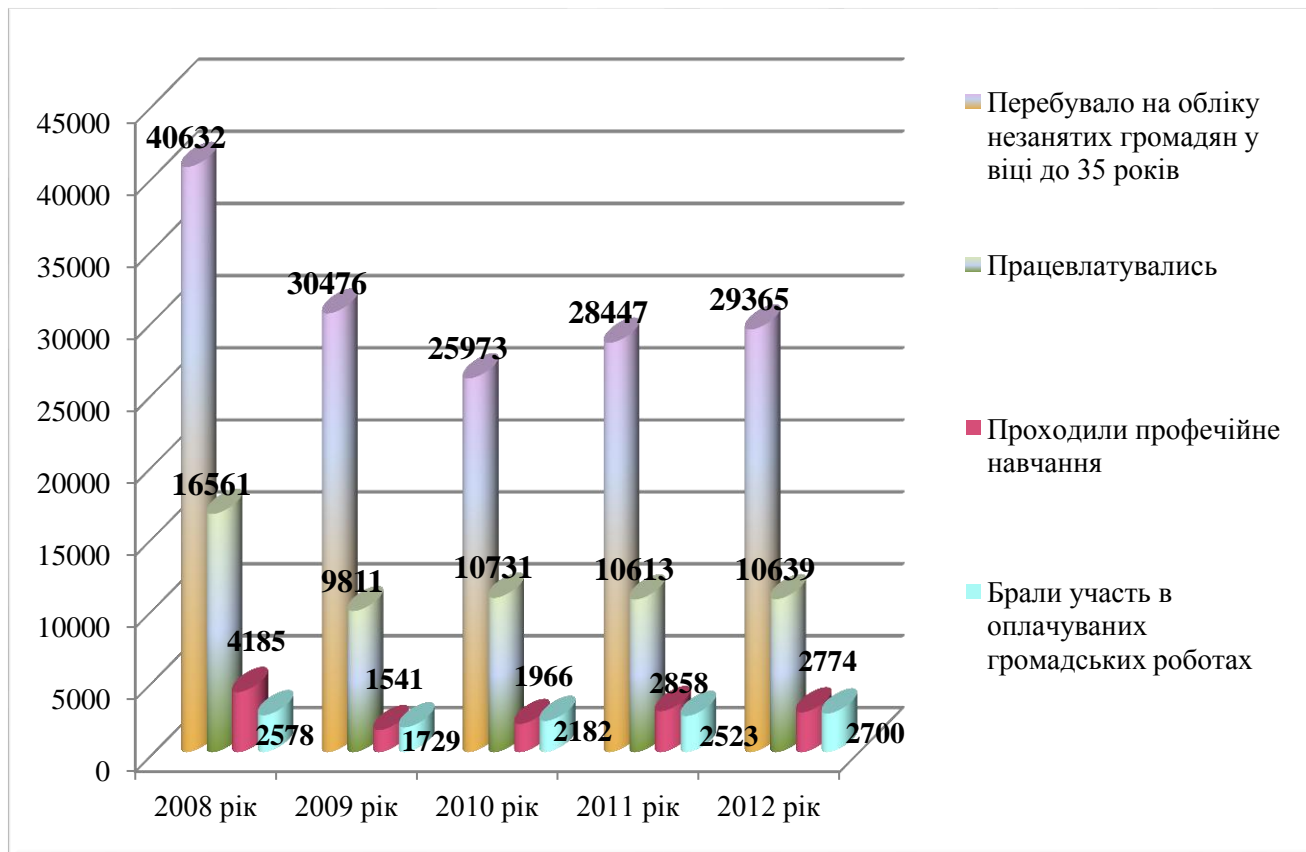


Рис. 2.2.4. Динаміка чисельності молодих осіб у віці до 35 років, які перебували на обліку в центрах зайнятості Тернопільської області і були охоплені заходами активної політики сприяння зайнятості протягом 2008-2012 років (осіб) [29, с. 7-10]

Особлива увага на державному рівні приділяється зайнятості випускників навчальних закладів, та тих категорій молоді, які на ринку праці потребують додаткового соціального захисту.

Так протягом 2012 року в Тернопільській області кількість молодих людей, що потребують додаткових гарантій соціального захисту і працевлаштованих державною службою зайнятості становила 2087 осіб. Розподіл цього числа осіб за категоріями має наступний вигляд [52]:

1) молодь, яка закінчила або припинила навчання у вищих, професійно-технічних закладах освіти та середніх загальноосвітніх школах – 1334 особи, що становить 63.9% від загального числа молодих людей, що потребують додаткових гарантій соціального захисту у Тернопільському регіоні;

2) молоді особи, які були вивільнені із строкової військової або альтернативної служби і яким надається перше робоче місце – 62 особи, що становить 3% від загального числа молодих людей, що потребують додаткових гарантій соціального захисту у Тернопільському регіоні;

3) діти-сироти, що залишилися без піклування батьків – 17 осіб, що становить 0.8% від загального числа молодих людей, що потребують додаткових гарантій соціального захисту у Тернопільському регіоні;

4) молоді жінки, які мають дітей віком до 6 років, самотні матері за наявності дитини віком до 14 років або дітей-інвалідів – 674 особи, що становить 32.3% від загального числа молодих людей, що потребують додаткових гарантій соціального захисту у Тернопільському регіоні.

Щодо випускників, які перебували на обліку в центрах зайнятості Тернопільської області у 2012 році, то їх соціальний захист та кількість відображені у таблиці 2.2.1, а їх структура на рисунку 2.2.5. Загальна кількість випускників, що перебували на обліку становила 5728 осіб.

Як видно із цього рисунка переважну більшість випускників складають випускники вищих навчальних закладів освіти. Їхня питома вага становила 57.2%, у той час як питома вага випускників професійно-технічних закладів освіти та середніх загальноосвітніх шкіл 39.9% і 2.9% відповідно. І це тоді, коли на ринку праці існує тенденція до зростання кількості робітничих вакансій.

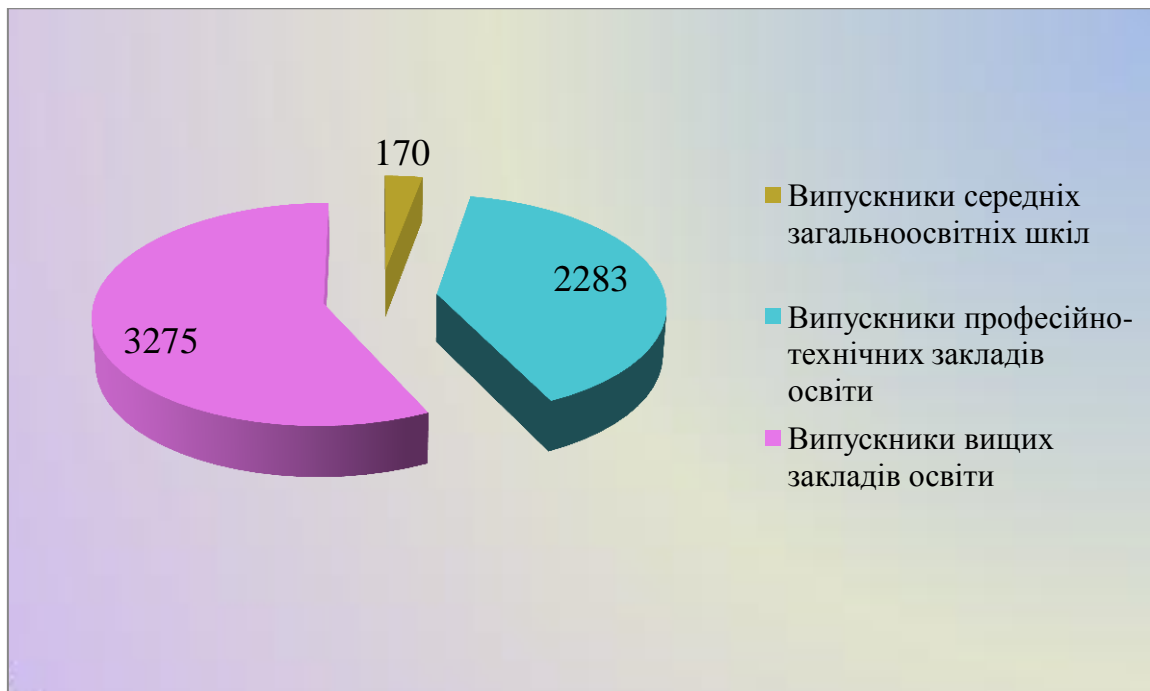


Рис. 2.2.5. Структура випускників навчальних закладів Тернопільського регіону, які перебували на обліку в центрах зайнятості у 2012 році, осіб [52]

Отже, відповідно до таблиці, ситуація на молодіжному ринку праці регіону досить скрутна, адже протягом року центрам зайнятості вдалося працевлаштувати лише 24.9 % від усієї кількості безробітної молоді, яка стояла на обліку. І це при тому, що тут не враховувалися молоді особи, які ще навчаються і шукають підробіток.

Негативною тенденцією є те, що 57.2% усіх випускників, які перебували на обліку в центрах зайнятості області, становлять випускники вищих навчальних закладів. Із усіх працевлаштованих випускників, дана категорія становила лише 15.7%. Це говорить про те, що вони є незатребуваними на ринку праці Тернопілля.

**Чисельність випускників, які перебували на обліку в центрах зайнятості  
Тернопільської області та їх соціальний захист у 2012 році [52]**

№	Заходи	Випускники середніх загальноосвітніх шкіл, осіб	Питома вага в обліковій вазі, %	Випускники професійно-технічних заводів освіти, осіб	Питома вага в обліковій вазі, %	Всього, осіб	Питома вага в обліковій вазі, %	Питома вага в обліковій вазі, %	
									1
1	Перебували на обліку	170	2.9	2283	39.9	3275	57.2	5728	100
2	Працевлаштували	46	0.8	478	8.4	900	15.7	1424	24.9
3	Проходили професійне навчання	74	1.3	199	3.5	182	3.2	455	8

При цьому, показники професійної орієнтації молоді у Тернопільській області в 2012 році мають наступний вигляд [52]:

- особи, які навчалися – 42 586 осіб;
- з них учні загальноосвітніх шкіл – 38 142 особи;

Щодо зайнятості молоді, то станом на 1 січня 2012 року облікова кількість найманих працівників становила 55.3 тис. осіб. [29, с. 5].

Аналізуючи будь-які показники ринку праці неможливо не брати до уваги економічну активність населення, яке на ньому перебуває. Так найвищий рівень економічної активності серед молоді Тернопільщини спостерігається у категорії

від 25 до 29 років і коливається в межах 40-50% протягом останніх років. При цьому більш активними на ринку праці є чоловіки. Найнижчий же рівень економічної активності в осіб віком 14-24 роки. Це пов'язано в основному з тим, що переважна їх більшість ще навчається.

У той час, рівень зайнятості молоді Тернопільського регіону (за даними Тернопільської обласної служби зайнятості) ледь перевищує 30%. Перевага рівня трудової активності над рівнем зайнятості досліджуваної категорії населення свідчить про трудонадлишок на молодіжному ринку праці.

Загалом динаміку зайнятості молоді Тернопільського регіону протягом останніх років можна спостерігати на рисунку 2.2.6.

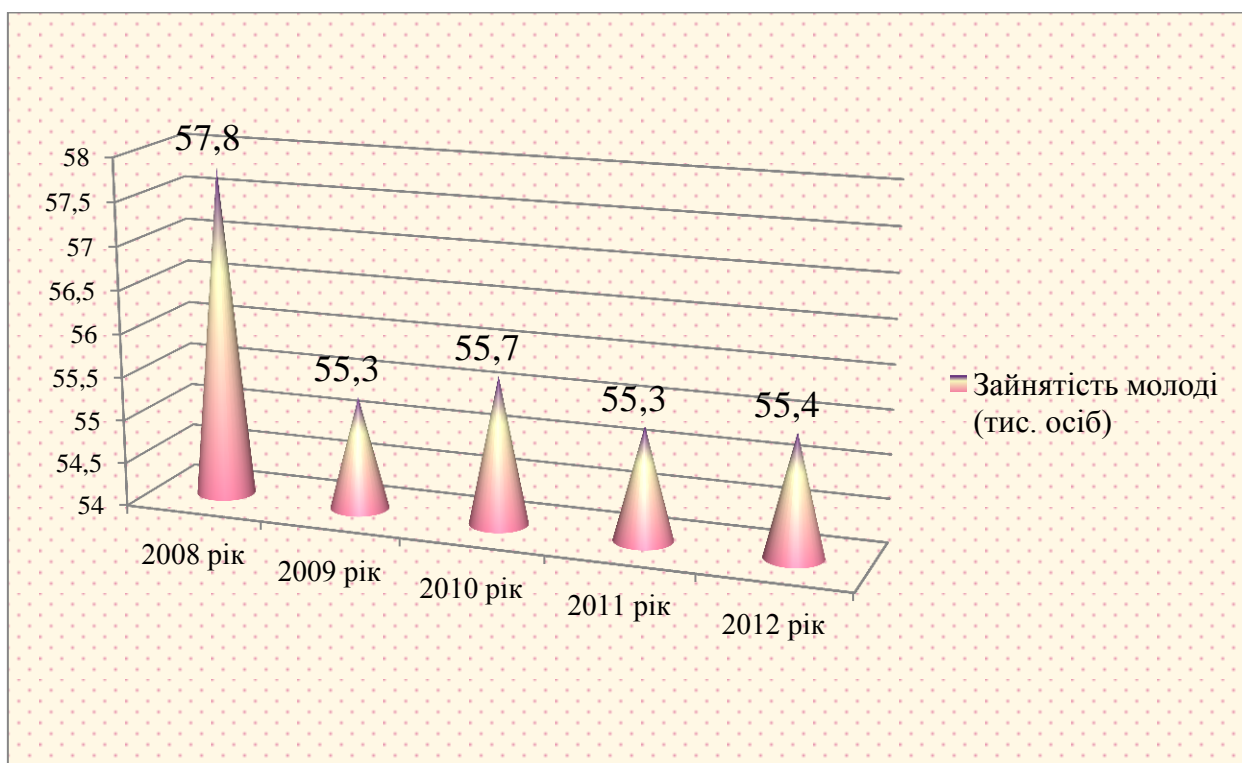


Рис. 2.2.6. Динаміка зайнятості молоді Тернопільської області протягом 2008-2012 років [29, с.6]

Наведені дані свідчать, що проблема зайнятості молоді, ось уже скільки років поспіль залишається актуальною. Фактично, протягом 2010-2012 років, у цій сфері майже не відбулось позитивних зрушень.

На початку 2012 року частка молоді у загальній чисельності працюючих Тернопільської області була в межах 29.1-31.0 %. Це надзвичайно низький показник, який підтверджує трудонадлишок молоді робочої сили [29, с. 18].



Протилежним показником до зайнятості населення є показник безробіття. На початку 2012 року частка безробітної молоді у загальній чисельності безробітних Тернопільської області коливалась в межах 45.1-48.0% [29, с.19].

Молодь є тією категорією населення, яка зосереджує в собі найбільший потенціал. Та водночас молоді особи є достатньо вразливими на ринку праці та менш конкурентоспроможними. І на молодіжному ринку праці досліджуваного регіону вони складають майже половину безробітного населення.

### **2.3. Сучасні форми зайнятості молоді в «новій економіці»**

До нестандартних форм зайнятості належать:

- повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу;
- неповна зайнятість, тобто режими зайнятості неповний робочий час;
- тимчасові працівники;
- зайняті на засадах вторинної зайнятості;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- надомна праця;
- праця за викликом;
- дистанційна зайнятість;
- позикова праця (лізінг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу);
- неформальна зайнятість;
- нереєстрована зайнятість у неформальному секторі.

У науковій літературі наведено безліч різних варіантів класифікації зайнятості, пов'язаної з нестандартними формами, але, на мій погляд, усі вони потребують більшої деталізації та уточнення. При повній зайнятості за умов гнучких форм організації робочого часу можна виділити такі: гнучкий робочий рік (наприклад, у роздрібній торгівлі піки робочого навантаження припадають на передсвяткові дні та під час розпродажу товарів), стиснутий робочий тиждень (нормальна тривалість робочого тижня розподіляється на меншу кількість робочих днів), гнучкі графіки робочого часу (вибір працівником часу приходу на роботу та виходу з неї, не маючи потреби просити дозволу в адміністрації).

Робота на умовах неповного робочого часу набуває все більшого поширення на світовому ринку праці. Застосування таких форм організації робочого часу має значні переваги, є привабливим для багатьох працівників і, перш за все, для жінок із сімейними обов'язками. Негативні наслідки: не забезпечує достатній дохід і спонукає робочу силу шукати додаткові робочі місця. Незважаючи на те, що неповна зайнятість є невід'ємним елементом гнучкого ринку праці, працівники погоджуються на таку зайнятість, переважно, через відсутність можливостей знайти іншу роботу. Лише невелика частина працюючих у режимі неповного робочого часу обрала таку форму зайнятості, віддаючи перевагу вільному часу на противагу доходам. Використанням тимчасової зайнятості можна розв'язати кілька дуже важливих проблем ринкової економіки. Тимчасова зайнятість надає підприємствам значні переваги. По-перше, допомагає маневрувати кількістю та якістю робочої сили, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалася. По-друге, дозволяє зменшити витрати на робочу силу внаслідок більш низької заробітної плати та обмеженого набору соціальних виплат, оскільки тимчасовим працівникам не сплачується допомога щодо звільнення, безробіття. По-третє, дає змогу збільшити (або зберегти) чисельність зайнятих, не збільшуючи при цьому число робочих місць. По-четверте, тимчасовий найом може використовуватися фірмами для відбору постійних працівників з числа найкращих тимчасових. Однак, не дивлячись на деякі переваги, така форма зайнятості значно обмежує можливості просування по службі та можливості соціального захисту. Працівники, які перебувають у стані тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи, нижчу заробітну плату порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору. Останнім часом у багатьох країнах розповсюджується такий різновид тимчасової зайнятості, як робота на визначений, обумовлений час. Така робота отримала назву «контрактна робота» або «фріланс» (freelance, тобто працівник, який не перебуває в штаті). Перевагою такої форми зайнятості є додатковий заробіток, а недоліками – непостійна робота, відсутність соціального пакету, обмеження у своїх правах. На умовах заздалегідь обумовленого строку роботи частіше

приймають на роботу чоловіків, ніж жінок, хоча жінок більш влаштовує така форма зайнятості. Процеси інформатизації суспільства, призвели до радикальних змін у сфері праці, визвавши появу нової форми зайнятості – дистанційної. У трактуванні І.І. Моторної [3, с.6] дистанційна зайнятість – це взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій. За думкою О. Гулевича [4, с.11], можна виділити п'ять основних видів дистанційної зайнятості:

1) дистанційна зайнятість, яка розподілена по кількох місцях: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця (на більшу частину робіт поширюється дія колективних договорів);

2) надомна робота, яка складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом);

3) позаштатна дистанційна робота, яка базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів з роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо);

4) мобільна дистанційна робота, яка передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо);

5) робота у спеціально обладнаному офісі, яка здійснюється телекомунікаційним зв'язком («телеробота» та «теледоступ»).

Найбільш поширеними формами дистанційної зайнятості на сучасному етапі є «телеробота» і «теледоступ», за якими постійні чи тимчасові працівники працюють у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця. Телеробота буде й надалі розвиватися швидкими темпами внаслідок розповсюдження використання мережі Internet у діяльності підприємств та організацій. За допомогою можливостей, що відкриваються дистанційною зайнятістю, для працівника спрощується проблема працевлаштування, оскільки з'являється новий спосіб співпраці з роботодавцем. Разом з тим, дистанційна зайнятість породжує

низку нових проблем. Зокрема, втрачають своє значення уявлення про «гідне» робоче місце, і «гідний» робочий час, які склалися в умовах традиційної зайнятості. Працівники, які виконують роботу вдома, можуть самі контролювати свій робочий час, пристосовуючи його до стилю свого життя. Для України в сучасних умовах базовою, вихідною соціально-економічною передумовою поширення дистанційної зайнятості є структурні перетворення, що зумовили можливість повноцінної інтеграції української економіки у світове ринкове господарство. Дистанційна зайнятість на українському ринку праці на сьогодні швидко розвивається та швидко трансформується у різновиди гнучкої зайнятості. Це в свою чергу вимагає вироблення механізму регулювання соціально-трудоких відносин зайнятості в умовах дистанційної зайнятості [5, с.112]. Відсутність загальнонаціональних статистичних даних про дистанційну зайнятість передбачає створення спеціального модуля, який необхідно включити до огляду зайнятості населення України, що дозволить дослідити взаємозв'язок показників дистанційної зайнятості з іншими показниками (стать, вік, статус у зайнятості тощо). Для регулювання соціально-трудоких відносин зайнятості в Україні важливою передумовою розвитку дистанційної зайнятості на сучасному етапі є створення спеціальних інститутів, які повинні забезпечити та координувати дистанційну зайнятість. Також важливою передумовою розвитку дистанційної зайнятості є розробка законодавчої бази її правової регламентації. Особливу увагу з законодавчої точки зору слід приділити кількості робочих годин, яка повинна бути чітко визначеною. Якщо розглядати перспективи розвитку дистанційної зайнятості в Україні, то необхідно створити орган, який би забезпечував створення інституціональних основ для організації системної роботи щодо впровадження дистанційної зайнятості в країні. На світовому ринку праці широко застосовується така форма нетрадиційної зайнятості як позикова праця, якій останнім часом приділено чимало уваги в Україні. Позикова праця уявляє собою роботу, яка виконується працівником певної кваліфікації, який надається спеціалізованим агентством найманої праці у розпорядження підприємства-користувача напрокат на певний час для виконання роботи на користь останнього.

Важливим моментом є той факт, що договірна трудова угода, як правило, існує тільки між займаним працівником та агентством найманої праці, при цьому працівник виконує роботу за розпорядженням користувача. Користувач частково здійснює повноваження роботодавця, які делегуються йому агентством займаної праці. Використання позикової праці може бути зручним не тільки агентству займаної праці та користувачеві, а й саме працівникам. Оскільки, як правило, у займаного працівника відсутній значний досвід роботи, він обґрунтовано припускає, що навчання у процесі роботи та шанс отримати постійну роботу компенсують первісний низький рівень заробітної плати, який йому пропонують агентства займаної праці. Для працівника позикові трудові правовідносини передбачають деяку двоїстість: з одного боку, він уключає трудовий договір з агентством позикової праці, а з другого боку, фактично працює там, де він має виконувати завдання. Саме підприємство-користувач надає працівникові інструкції та контролює його роботу, не дивлячись на те, що він не є юридично його працівником за трудовим договором. Підприємство-користувач також частково здійснює повноваження роботодавця відносно працівника, а саме, адміністрація підприємства відповідає за безпечні умови праці, здоров'я працівника тощо. Між агентством зайнятості і підприємством-замовником укладається цивільно-правовий договір, згідно з умовами якого агентство найманої праці несе відповідальність за якість робочої сили, професійну підготовку, підвищення кваліфікації запозичених працівників, їх зміну у разі неналежного виконання функціональних обов'язків тощо.

Між агентством зайнятості і запозиченим працівником уключається трудова угода, за умовами якої трудова послуга надається третій стороні, не передбаченої вітчизняним трудовим законодавством. Трудове законодавство, яке діє в Україні не здатне регулювати такі відносини, оскільки воно не тільки не припускає тристороннього оформлення трудових договорів, але й не містить об'єктивно необхідних при позиковій праці винятків із загальних захисних механізмів трудового законодавства для запозичених працівників. Серед причин, за якими

підприємства-користувачі (або фірми-замовники) звертаються до займаної праці, можна виділити такі:

- заміщення тимчасово відсутніх працівників;
- виконання виняткових робіт, які вимагають специфічні навички;
- можливість набору необхідної чисельності персоналу певних якісних характеристик у найкоротший термін;
- можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці;
- потреба в робочій силі у сезонні піки виробництва.

У зарубіжній та вітчизняній практиці різновидами позикової праці є: лізінг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу. Щодо поняття «лізінг персоналу» у науковій літературі ще немає єдиного тлумачення. За думкою Ю.М.Кулікова, «під лізінгом робочої сили необхідно розуміти специфічну форму оренди робочої сили, яка відрізняється від її тлумачення, як «короткострокова оренда» чи «продаж в розстрочку» [6, с.12]. А. Піскунов вважає, що це «такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації» [7, с.41]. Як прийнято у світовій законодавчій практиці, лізінг, як економічне явище, має володіти такими властивостями як платність, багатоциклічність, терміновість. Водночас лізінг персоналу є надзвичайно складним поєднанням орендних, кредитних відносин та посередництва. Різновидами позикової праці є аутсорсинг (залучення) персоналу та аутстафінг персоналу. Сутність аутсорсингу персоналу полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу. Згідно з експертними оцінками, послугами аутсорсингу користується кожна четверта компанія, яка працює в Україні. Аутстафінг – оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з будь-яких причин не має наміру

утримувати цей персонал у себе, тобто компанія-замовник передає частину своїх співробітників кадровому агентству, яке формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії. Як роботодавець кадрове агентство укладає трудові контракти з персоналом, виконує усі функції, що пов'язані з їх реалізацією, веде кадрове діловодство, здійснює відрахування у фонд соціального страхування, надає необхідні довідки тощо. Останніми роками під впливом загальносвітових тенденцій розвитку ринку праці попит на послуги позикової праці в Україні набув значних масштабів, незважаючи на те, що трудове законодавство не містить спеціальних норм, що мали б регулювати сферу нестандартних форм зайнятості, у тому числі й позикової праці. Але і нині основними замовниками послуг позикової праці на українському ринку залишаються іноземні компанії.

У системі сучасних трансформаційних процесів на ринку праці особливе місце належить такій нестандартній формі зайнятості як нерегламентована. Нерегламентована зайнятість переважно здійснюється без укладення трудових угод. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток «тіньової економіки», глибока криза соціально-трудових відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи. Переважна частина працюючих у неформальному секторі економіки України – це особи віком від 15 до 25 років (30,4%), а також особи віком 60-70 років (65,7%). Основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки в Україні є сільськогосподарське виробництво (65,2% зайнятих у цьому секторі) [9, с.80]. Тобто, неформальний сектор економіки є переважаючим місцем прикладання праці майже для кожної другої особи з числа сільських жителів, оскільки у міських поселеннях ця зайнятість не набула суттєвого поширення завдяки більш сприятливій кон'юнктури ринку праці. За оцінкою вітчизняних вчених, заробітна плата зайнятих нерегламентованою зайнятістю громадян у декілька разів менша за вартість робочої сили. Крім того, в багатьох випадках дана категорія працівників майже позбавлена соціального захисту. І навпаки, в деяких випадках нерегламентованої зайнятості отримують високі доходи, які в декілька разів

перевищують заробітну плату зайнятих в офіційному секторі економіки [10, с. 41]. Поширення нетрадиційних форм зайнятості змінює роль і профспілок на ринку праці. Профспілки формувались як необхідні складові ринку праці у той час, коли робітники працювали разом, а ідеї колективних інтересів були зрозуміли кожному. Розвиток нових форм зайнятості змушує профспілки переглядати основні принципи взаємодопомоги і солідарності, змінювати характер діяльності. Завданням профспілок має бути роз'яснення як переваг, так і недоліків надомної роботи. Профспілки мають відмічати ключові моменти для ведення переговорів про умови надомної роботи, що передбачають права і обов'язки роботодавців і дистанційно зайнятих, а також визначають статус останніх. Висновки та перспективи подальших досліджень. Процеси глобалізації та інформатизації суспільства призвели до радикальних змін і у сфері праці, визвавши появу нових форм зайнятості. Нестандартні форми зайнятості дозволяють суспільству на макроекономічному рівні зменшити гостроту незайнятості через надання можливості, у тому числі й найбільш вразливим на ринку праці категоріям населення, отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємству на мікрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва. На сьогодні найбільш швидко розвиваються позикова праця, лізінг персоналу, аутсорсинг персоналу, дистанційна зайнятість та інші, що передбачає використання політичних, законодавчих, нормативних інструментів у механізмі соціально-трудова відносин зайнятості. Крім того, причинами появи та розвитку нетипових форм зайнятості в Україні є неконтрольований розвиток малого бізнесу, існування тіньової економіки та тіньової зайнятості, внаслідок чого встановити фактичні трудові відносини між партнерами важко. Нестандартні форми зайнятості відкривають нові можливості як для роботодавців, так і для працівників, у яких з'явилася можливість самостійно регулювати та контролювати свою зайнятість. Отже, нестандартна зайнятість має як позитивні, так і негативні сторони. Для кожної людини позитивні і негативні моменти визначаються різними факторами: характером



виконуваної роботи, її статусом, способом і розміром оплати праці, умовами праці, наявністю вільного місця в житлових приміщеннях і умовами проживання, особистими зобов'язаннями тощо. Для регулювання соціально-трудових відносин зайнятості в Україні важливою передумовою розвитку нестандартних форм зайнятості на сучасному етапі є створення спеціальних інститутів, які повинні забезпечити та координувати ці форми зайнятості. У зв'язку з появою нових форм зайнятості, трудове законодавство має бути більш мобільним, оскільки воно регулює та створює правові умови існування соціально-трудової сфери в цілому і для нових нестандартних форм зайнятості у тому числі. Вважаємо за доцільне продовжити роботу щодо удосконалення законодавства, яке регламентує порядок та умови застосування нетрадиційних форм зайнятості. Забезпечення захисту працівників вимагає реалізації результативних контр-стратегій профспілок з метою зупинити неконтрольоване поширення нестандартної зайнятості через координацію спільних дій, створенням нових профспілкових організацій, договірного регулювання умов використання нестандартних форм зайнятості, боротьби проти дискримінації працівників при уключенні колективних договорів та угод, поширення кола учасників соціального діалогу в сфері нестандартної зайнятості. Вважаємо доцільним розробку нового «макету» колективного договору з розгорнутими пропозиціями щодо посилення розділу «зайнятість» у частині заходів, які регламентують використання непостійних, нестійких форм зайнятості. Крім того, профспілки зобов'язані контролювати процес найму, не допускати на підприємствах заміни постійних робочих місць – місцями «нестійкими».

## **Висновки до II розділу**

Формування і розвиток молодіжного ринку праці це складний і багатогранний процес, який проходить під впливом багатьох факторів. Найбільше на цей процес впливають вибір економічної системи, розвиток та насичення правової бази соціально-трудових відносин, розвиненість інфраструктури молодіжного сектору ринку праці.

В Україні процес формування молодіжного ринку праці активізувався із проголошенням незалежності і триває досі. Особливо протягом останніх років надається важливе значення формуванню та удосконаленню нормативно-правового функціонування ринку праці молоді. Зокрема зросла кількість нормативних актів, що стосуються зайнятості молоді, удосконалились та деталізувались програми зайнятості населення.

Розвиток молодіжного ринку праці Тернопільської області розвивався у руслі загальнонаціонального ринку праці і продовжується розвиватись сьогодні.

Особливо про це свідчить активізація діяльності служб зайнятості регіону та Тернопільського обласного молодіжного центру праці. Вони почали охоплювати своїми послугами більшу частку населення області, а послуги, в свою чергу стали ефективнішими.

Стосовно сучасних тенденцій на молодіжному ринку праці Тернопільщини, то попри активну діяльність спеціальних установ щодо сприяння зайнятості молодого населення суттєво вплинути на показники безробіття поки що не вдається. Рівень зайнятості серед молоді залишається досить низьким, адже за умов навантаження на одне вакантне робоче місце 15 безробітних осіб, молоде населення регіону просто не може конкурувати. Це зумовлює неповну та тіньову зайнятість молодих громадян, дискримінації у виплаті заробітної плати зі сторони роботодавців. Загострює ситуацію небажання більшості підприємств регіону брати активну участь у сприянні зайнятості молоді. Лєвова частка молодих осіб якщо вже й знайшли роботу, то змушена працювати за мінімальну заробітну плату. Негативно впливає на ситуацію пасивність молоді та її розчарування у

власних силах та державі. На досліджуваному ринку явною є невідповідність між структурою та обсягами попиту і пропозиції на молоду робочу силу.

Наслідком всього перераховано є високий рівень безробіття. Молодь становить ледь не половину всього безробітного населення Тернопільської області. Це негативно відбивається на соціально-економічному розвитку регіону, веде до зниження рівня життя, в першу чергу молодих сімей.

У сучасних умовах саме незайняті молоді особи знаходяться у найбільш соціально-уразливого положенні. Основні проблеми – це відсутність досвіду роботи, необхідного рівня освіти та кваліфікації, втрата роботи через скорочення у зв'язку з економічною нестабільністю тощо. У зв'язку з цим необхідно змінювати орієнтири сучасної державної молодіжної політики на забезпечення молоді якісною освітою, роботою та можливістю задовольняти свої соціальні потреби. Має здійснюватися ефективна державна молодіжна політика, перш за все на місцевому рівні, спрямована на забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку кожної молодої людини; зайнятість та максимальне залучення молоді до політичного, соціально-економічного та духовного життя суспільства. Завдання Державної служби зайнятості не тільки знайти роботу для молодої особи, але й сформуванати у неї активну, суб'єктну позицію по відношенню не тільки до праці, але й до свого життя в цілому. Саме така діяльність буде ефективною при роботі з молодими людьми, специфічною особливістю яких є ініціативність, творчість, професійна мобільність тощо.

Після світової економічної кризи роботодавці дедалі частіше почали переходити на гнучкі режими робочого часу, що дає їм змогу скоротити витрати на персонал, ліквідувати стандартні робочі місця, оптимізувати податкові відрахування та виконання інших соціальних зобов'язань відповідно до чинного трудового законодавства. Середній і малий бізнес перебувають здебільшого на тіньовому ринку праці, а це дає змогу виплачувати заробітну плату в «конвертах», відсутній соціальний захист працівників. За таких умов встановити правові межі соціально-трудоких відносин доволі складно. В майбутньому досвід використання нестандартних режимів праці буде поширюватися далі. Таким чином,

використовуючи зарубіжний досвід, необхідно запроваджувати атипові та строкові договори регулювання зайнятості, що дасть змогу встановити межі застосування найманої праці, створити сприятливі умови для залучення іноземних інвесторів.

## РОЗДІЛ 3

### ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ

#### 3.1. Вдосконалення системи працевлаштування молоді в сучасних умовах

Головним надбанням будь-якої країни, регіону є її населення, рівень його розвитку. Молодь є тією категорією населення, яка містить у собі найбільший потенціал для розвитку та розбудови держави. Щоб цей потенціал використати, треба дати можливість молодим громадянам реалізуватись у сфері праці. Тому дуже негативним є те, що молоді люди змушені починати свій дорослий шлях із статусу безробітного.

Ринок праці це та сфера, яка просто не зможе нормально функціонувати без «материнської підтримки» зі сторони держави. Тому перспективи розвитку його молодіжного сектору впливають із нормативних документів загальнодержавного і регіонального рівня, та із відповідних цільових програм.

Протягом останніх років державна влада України зрозуміла, що особи віком до 35 років є потужним джерелом соціально-економічного розвитку країни і дещо активізувалась у напрямку сприяння зайнятості молоді. Так на загальнодержавному рівні з 1 січня 2013 року увійшов в дію новий закон «Про зайнятість населення». В ньому містяться деякі положення, які покликані сприяти працевлаштуванню молоді [23]:

1. У статті 14 згаданого закону говориться про додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню молоді, яка вперше вийшла на ринок праці шляхом встановлення на підприємствах квоти робочих місць. Проте така гарантія існує лише протягом 3 місяців після закінчення або припинення навчання молодого особою. Тобто допис у законі є досить позитивним і потрібним, але законодавець вирішив його обмежити. А оскільки пошук першого робочого місця зазвичай триває до 6 місяців, то далеко не всі випускники встигнуть працевлаштуватись за квотою.

2. Окрема стаття закону передбачає надання державної підтримки молодим працівникам, залученим до роботи в селах і селищах. Тобто, молодому працівнику, який працюватиме на селі, держава надаватиме безкоштовне житло та адресну допомогу у десятикратному розмірі мінімальної зарплати, на сьогоднішній день це – 11 470 гривень. Ця стаття закону також покликана знизити рівень молодіжного безробіття, але чи знайдеться у селах і селищах необхідна кількість робочих місць, які б відповідали освітньому рівню молоді. І чи багато буде бажаючих серед осіб віком до 35 років покинути урбанізовані міста і переїхати в село, де може не бути всіх зручностей, до яких звикла молодь.

3. Згідно із статтею 29 студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, які здобули професію (кваліфікацію) та продовжують навчатися, мають право проходити стажування на підприємствах, в установах та організаціях за професією, за якою здобувається освіта. Таке стажування визначається договором і здійснюється у вільний від навчання час. Строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки. Отже, таким шляхом законодавець забезпечує випускникам навчальних закладів можливість вперше виходити на ринок праці із певним досвідом. З огляду на те, що роботодавці переважно відмовляють у прийнятті на роботу молодій особі через відсутність у неї досвіду, то це досить потрібна стаття.

Можливо новий закон «Про зайнятість населення» не є досконалим, і не достатньо пристосованим до реалій молодіжного ринку праці, але прийняті у ньому норми це кроки до покращення ситуації із молодіжним безробіттям.

Також з 1 січня 2013 року увійшов в дію закон «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів». На виконання норм цього закону 20 травня 2013 року КМУ прийнято постанову «Про затвердження Методики розрахунку орієнтовної середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта, докторанта» [24].

Прийнята Методика покликана удосконалити та раціоналізувати процедуру планування, аналізу та контролю формування витрат державного бюджету на виконання державного замовлення з підготовки фахівців. Вищезгаданий закон і дана методика дадуть змогу краще здійснювати планування державного замовлення з підготовки фахівців різних спеціальностей із різним рівнем освіти. Як для всієї України, так і для Тернопільської області вони сприятимуть скороченню невідповідності між попитом і пропозицією на молоду робочу силу [46].

Ще одним кроком до подолання безробіття, в тому числі молодіжного, є затвердження 13 березня 2013 року Кабінетом Міністрів України постанови «Про затвердження Порядку компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». У ній визначається механізм виплати управліннями Пенсійного фонду України в адміністративних одиницях компенсацій роботодавцям. Розмір таких компенсацій становитиме 50% фактичних витрат на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за кожну особу, працевлаштовану на нове робоче місце. Така постанова стимулюватиме роботодавців створювати нові робочі місця, на які також зможе працевлаштуватись молодь. Але умови постанови стосуються лише тих роботодавців, які створили нові робочі місця із початку 2013 року і які протягом 12 місяців, з дня укладення трудового договору з особою, працевлаштованим на нове робоче місце, щомісячно здійснюють виплату йому заробітної плати в розмірі не менше трьох мінімальних зарплат [47].

Ця постанова також змушує роботодавців збільшувати розміри оплати паці на новостворених робочих місцях. Через призму молодіжної зайнятості та проблем з молодіжним безробіттям ця норма має позитивний характер. Але на такі створені робочі місця роботодавець буде працевлаштовувати осіб, в компетентності яких буде максимально впевнений, тобто це переважно будуть особи із значним досвідом роботи. Отже питання із створенням робочих місць для молоді залишається далеко не вирішеним.

20 березня 2013 року Уряд затвердив постанову «Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру». До громадських робіт також буде залучатися молоде населення. Участь молоді у тимчасових та громадських роботах дасть змогу підтримати її матеріальний стан шляхом отримання додаткового доходу, підвищити мотивацію до праці та соціальну захищеність тощо. Значним плюсом постанови «Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру» є те, що відтепер фінансування громадських робіт буде здійснюватися в однаковій мірі (50:50) за рахунок коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття та місцевих бюджетів, а також за рахунок коштів роботодавців та інших джерел. Раніше фінансування здійснювалося переважно за кошти Фонду [45].

Отже, законодавець уже з 1 січня 2013 року приймає активні заходи щодо сприяння зайнятості населення зокрема й молоді. Ряд вищенаведених прийнятих нормативних актів сприятиме:

- 1) створенню роботодавцями нових робочих місць;
- 2) залученню молодого населення до оплачуваних тимчасових та громадських робіт;
- 3) удосконаленню системи підготовки фахівців за державним замовленням з метою скорочення невідповідності між пропозицією і попитом робочої сили.

Політика сприяння зайнятості та розвитку молоді значно деталізується на регіональному рівні. Тернопільською обласною адміністрацією, в останні роки, постійно продукуються нормативні та розпорядчі документи, що стосуються розвитку молодіжного ринку праці регіону, сприяння зайнятості та різностороннього розвитку молоді, скорочення молодіжного безробіття тощо. Так, відповідно до Декларації «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні», законів України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про молодіжні та дитячі громадські організації», та на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 28 січня 2009 р. «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2009



– 2015 роки» Тернопільською державною обласною адміністрацією схвалено проект програми «Молодь Тернопільщини» на 2011-2015 роки». Цією програмою передбачено комплекс заходів, які повинні сприяти розвитку підприємницької діяльності та зайнятості молоді Тернопільської області [57, с.1].

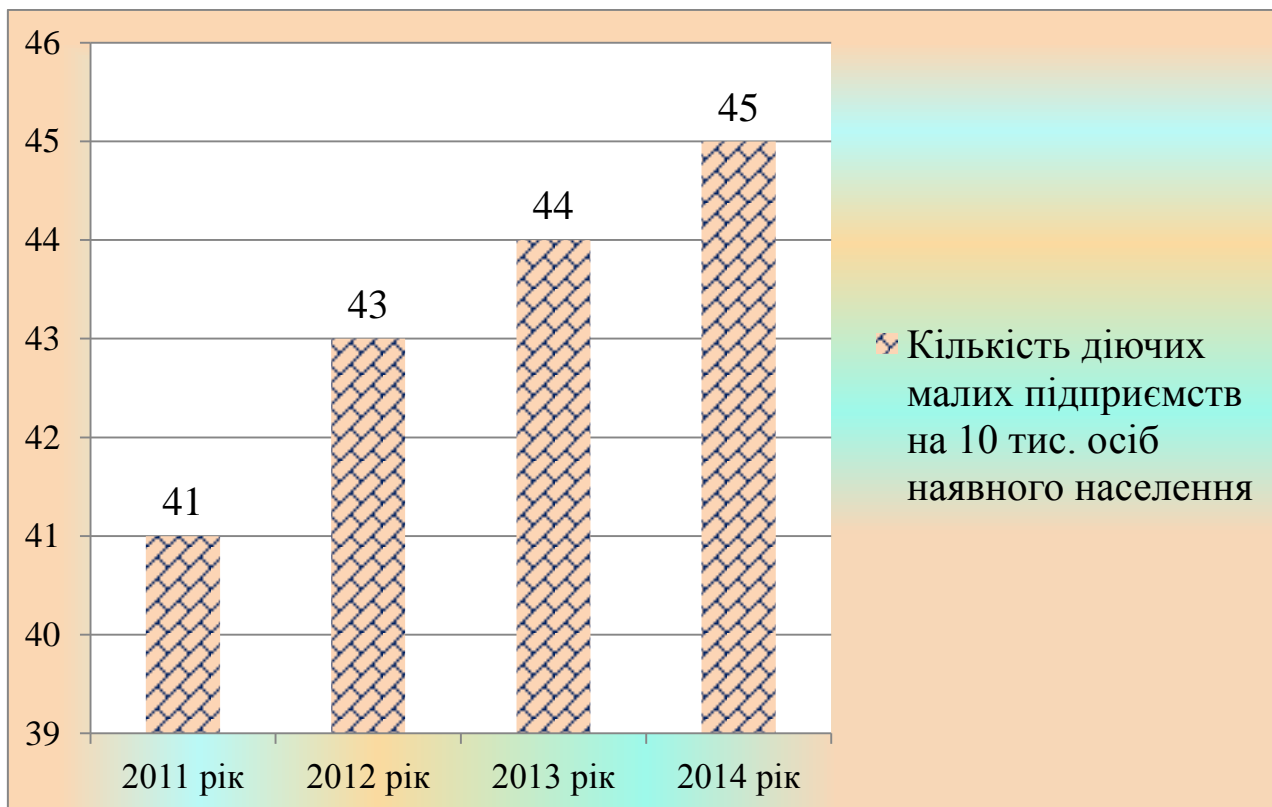
План цих заходів на 2013-2015 роки наведено у таблиці додатку В. Згідно з цією таблицею Тернопільська облдержадміністрація, очікує значний ефект від запланованих заходів. Так, передбачається збільшення кількості працюючих осіб у віці до 35 років, збільшення кількості молодіжних трудових загонів та кількості молоді, залученої до роботи в них, збільшення кількості молодих осіб у заходах, спрямованих на розвиток підприємницьких ініціатив тощо.

Прогнозовані результати запланованих заходів є досить бажаними, якщо їх вдасться досягнути, то ситуація на молодіжному ринку Тернопільського регіону неодмінно покращиться. Для їх досягнення треба удосконалити та синергувати роботу багатьох державних служб, установ і організацій.

Також 7 березня 2013 року затверджено розпорядження голови Тернопільської обласної адміністрації про план заходів щодо виконання в області у 2013 році «Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні». Відповідно до затвердженої програми будуть проводитись заходи щодо сприяння та підтримки підприємницьких ініціатив молоді Тернопільщини. Також будуть надаватись інформаційні послуги особам, які виявлятимуть бажання започаткувати власну справу. Заплановані заходи з підвищення престижу підприємництва. Створюватимуться умови для організації діяльності малих підприємств, зокрема шляхом розширення обсягу послуг, що надаються таким суб'єктам, поширенням передового досвіду розвитку підприємництва, збільшення доступності фінансово-кредитних ресурсів [58, с. 2-4].

На регіональному рівні уже з 12 березня поточного року діє «Обласна програма розвитку малого і середнього підприємництва на 2013-2014 роки». Бюджет цієї програми складає 995 тис. грн. і фінансується з Тернопільського обласного, районного та міського бюджетів. Програмою передбачено збільшення кількості малих та середніх підприємств. А це означає, що в регіоні з'являться

нові робочі місця. У 2012 році число малих підприємств на 10 тис. осіб наявного населення становила 43 одиниці. Планову кількість діючих малих підприємств на 10 тис. осіб наявного населення у порівнянні з попередніми роками показано на рисунку 3.1.1 [55, с. 2].



**Рис. 3.1.1. Кількість діючих малих підприємств на 10 тис. осіб наявного населення [55, с. 3]**

У програмі розвитку малого і середнього підприємництва зазначено, що з метою активізації підприємницьких ініціатив серед молодого населення області буде щороку проводитись обласний конкурс бізнес-планів серед молоді (на його проведення з обласного бюджету буде виділено 10 тис. грн.), обласний конкурс «Молодий підприємець року». Також підприємці Тернопільщини регулярно залучатимуться до заходів, які покликані звести незайняту молодь та потенційних роботодавців [55, с. 18-32].

Виконання програми позитивно впливатиме загалом на весь ринок праці регіону. Але в молодіжному секторі сприятиме збільшенню числа підприємницьких ініціатив серед молоді, що призведе до скорочення

молодіжного безробіття в регіоні, до створення нових робочих місць, що в кінцевому підсумку виллється у зростанні темпів соціально-економічного розвитку Тернопільської області.

Загалом вищенаведеними програмами передбачається постійна широка інформаційна робота серед молоді, проведення різноманітних семінарів, круглих столів та навчань тощо. Реалізація таких заходів допоможе визначитись із бажаним та перспективним видом діяльності, підвищити економічну активність молоді та її мобільність, навчить орієнтуватися як на регіональному так і на всеукраїнському ринку праці тощо.

Нещодавно на засіданні постійної комісії Тернопільської обласної ради відбулось обговорення проекту «Програми соціально-економічного та культурного розвитку Тернопільської області на 2013 рік». Результатом обговорення стало рішення винести на розгляд сесії обласної адміністрації питання про затвердження даного проекту.

У сфері зайнятості проектом передбачено роботу у напрямку досягнення більшої професійно-кваліфікаційної збалансованості між попитом і пропозицією на ринку праці, зокрема молодіжному. А також у напрямку подолання безробіття та сприяння зайнятості населення. У цьому ж документі зазначається, що програмою зайнятості населення області на 2013 рік заплановано створити 18 100 робочих місць [50, с. 49].

Створення нових робочих місць також передбачається програмою зайнятості населення Тернопільської області на період до 2017 року. Планові показники створення нових робочих місць взяті із цієї програми і відображені у таблиці 3.1.1.

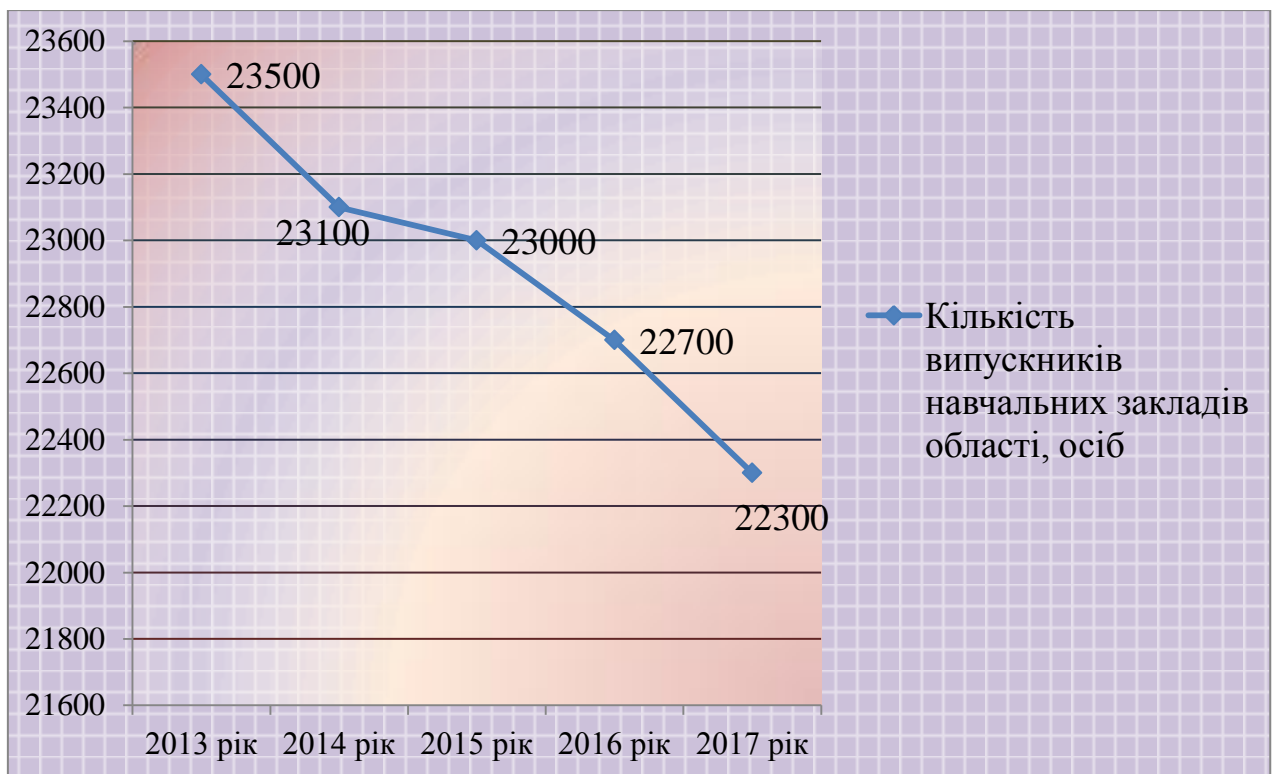
*Таблиця 3.1.1*

**Прогноз створення нових робочих місць на 2013-2017 роки [49, с. 13]**

№	Найменування показника	2013 рік Очікуване	2014 рік Очікуване	2015 рік Прогноз	2016 рік Прогноз	2017 рік Прогноз
1	Кількість нових	18100	18600	18800	19000	19000

	робочих місць					
з них:						
2	Юридичні особи	5536	5737	5700	5750	5750
3	Фізичні особи	12564	12863	13100	13250	13250

Поряд із створення нових робочих місць та стимулювання підприємницької діяльності на зниження рівня молодіжного безробіття впливати скорочення кількості випускників навчальних закладів області. Прогнозна чисельність випускників навчальних закладів Тернопільського регіону наведена на рисунку 3.1.2.



**Рис 3.1.2. Прогнозна динаміка чисельності випускників навчальних закладів Тернопільської області на 2013-2017 роки [56, с. 13]**

Це означає, що в Тернопільській області скоротиться навантаження на одне вакантне місце, адже кількість робочих місць збільшиться, а чисельність незайнятих скоротиться. Таким чином знизиться рівень молодіжного безробіття.

Та наведені дані не виправлять всієї ситуації. Згадаймо про високий рівень безробіття серед молоді (45.4 % від числа усіх безробітних області), щоб його

подолати потрібно створити значно більшу кількість робочих місць та здійснювати інші заходи активної політики зайнятості молоді.

Також програма передбачає збільшення розміру середньомісячної заробітної плати в області до рівня 2 357 грн. на одного штатного працівника. Проте слід зазначити, що найбільші темпи зростання заробітної плати очікуються у Підволочиському та Гусятинському районі. Найбільшими темпами оплата праці зростатиме у сфері будівництва [50, с. 43].

Постійне зростання допомоги по безробіттю призводить до того, що незайняті особи віком до 35 років надають їй перевагу перед мінімальною заробітною платою, яку пропонують роботодавці, адже різниця між ними часто несуттєва. А зростання заробітної плати стимулюватиме молодь до пошуку роботи, бо появиться можливість отримання більшого грошового доходу.

Уже на початку травня розпочалось обговорення програми зайнятості населення області на період до 2017 року. У ній зазначені обсяги запланованих заходів, щодо сприяння зайнятості і подолання безробіття, зокрема серед молоді, а також наведені планові показники ринку праці, яких дозволить досягти реалізація цієї програми. Ці показники переважно стосуються результатів діяльності служб зайнятості регіону.

Окрім того, державною службою зайнятості області з 2013 по 2017 рік заплановано залучати до участі в громадських роботах 8400 осіб щороку, охоплювати послугами з питань організації підприємницької діяльності та ведення власної справи 7000 незайнятих осіб щорічно. Звісно ці планові показники стосуються усього ринку праці Тернопільського регіону. Але беручи до уваги те, що майже половина незайнятих складають особи у віці до 35 років, то можна припустити, що половину запланованої чисельності осіб охопленими вищезгаданими послугами складуть молоді люди [56, с. 17].

Ліва частина всіх проблем на молодіжному ринку праці впливає із високого рівня безробіття серед молодого населення. Тому, щоб реально тут покращити ситуацію потрібно не просто боротися із наслідками безробіття, а здійснювати комплекс заходів щодо його суттєвого скорочення.

Значну перспективу для розвитку молодіжного ринку праці Тернопільської області становлять заплановані заходи по створенню нових робочих місць, по розвитку молодіжної підприємницької ініціативи, організації і проведення громадських та тимчасових робіт, удосконалення системи планування навчання за державним замовленням, підвищення рівня середньомісячної заробітної плати у регіоні, організації та проведення громадських робіт тощо.

У процесі реалізації згаданих програм активізуються суб'єкти молодіжного ринку праці, адже на них покладено стільки завдань. Молоде населення Тернопільського регіону буде охоплено широкою інформаційною роботою, планується все більше молодих осіб залучати до молодіжних заходів щодо сприяння зайнятості.

Головним недоліком наведених перспектив є те, що вони поки що знаходяться у формі запланованих програм, тобто важко зараз оцінити на скільки вони будуть виконаними.

### **3.2. Вдосконалення конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів з метою їх працевлаштування**

В умовах ринкових відносин перед суспільством виникає проблема соціальної незахищеності людей. Насамперед, ця проблема торкається інтересів молоді у силу її слабкої трудової і професійної підготовки. Так, слід відзначити, що проблема молодіжного безробіття є природним, хоч вкрай негативним явищем. Молодь становить окрему частину ринку праці й розвивається не так як увесь ринок. З одного боку, вік сприяє високій мобільності, відкритості, сміливості у зміні та пошуку роботи. З іншого, молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Тому безробіття молоді (за статистикою, – це громадяни у віці від 16 до 35 років) є однією з найгостріших соціально-економічних проблем України. Проблема зайнятості молоді є передусім проблемою осіб, які вперше шукають роботу і вступають у трудове життя. Підвищені вимоги до професіоналізму, компетентності, мобільності робочої сили загрожують безробіттям насамперед молоді, яка закінчила загальноосвітні школи. Однак отримання освіти та набуття професії

також далеко не завжди дають старт у трудове життя. Сучасна ситуація у сфері праці та зайнятості ставить молодь у дуже складні умови. Якщо при плановій економіці система розподілу випускників навчальних закладів гарантувала їм зайнятість за фахом, то в умовах ринку розподіл проводиться в різко обмеженому масштабі, і молоді фахівці потрапляють в систему жорсткої конкуренції з людьми, що мають досвід роботи. Випускник повинен бути готовий до такої конкуренції, повинен вміти довести наявність у себе відповідних знань, умінь і здібностей - свою компетентність. Очевидно, що вибір першої професії відбувається, як правило, спонтанно, абітурієнт вибирає спеціальність, керуючись міркуваннями престижності вузу, вартості навчання, доступності, часто під тиском батьків, які не враховують здібності й переваги дитини. Сучасний ринок праці України характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту та пропозиції робочої сили. Підіймаються вимоги до якості робочої сили та її конкурентоспроможності. Не завжди рівень підготовки випускників навчальних закладів відповідають новим вимогам роботодавців, а інколи й самі випускники не можуть знайти роботу без відповідного досвіду. Ефективне працевлаштування молодих спеціалістів є результатом реалізації стратегій поведінки молоді на ринку праці та являє собою функцію залежності цих стратегій, з одного боку, від факторів конкурентоспроможності випускників ВНЗ, та досвіду їх роботи, а з іншого боку - від факторів розвитку ринку праці. Незважаючи на велику кількість недоліків, а саме: відсутність досвіду, професійних навичок, слабе розуміння своїх професійних здібностей, тощо, більшість роботодавців все ж таки бачать позитив в тому, щоб брати на роботу молодих випускників вузів. Основним плюсом молодих фахівців – використання молодого енергії, активності, відкритості новому, знання, тощо.

Система працевлаштування випускників ВНЗ в умовах приватних форм власності, ринкових відносин та великої конкуренції на ринку праці в нашій державі й досі не склалася. Кількість випускників, що випускають ВНЗ щороку збільшується, а потреба в них з боку підприємців щороку зменшується. Таким чином, навантаження на одне робоче місце постійно зростає (табл.2).[1]

Таблиця 2

## Співвідношення попиту та пропозиції молоді на ринку праці України за 2010-2013 рр.

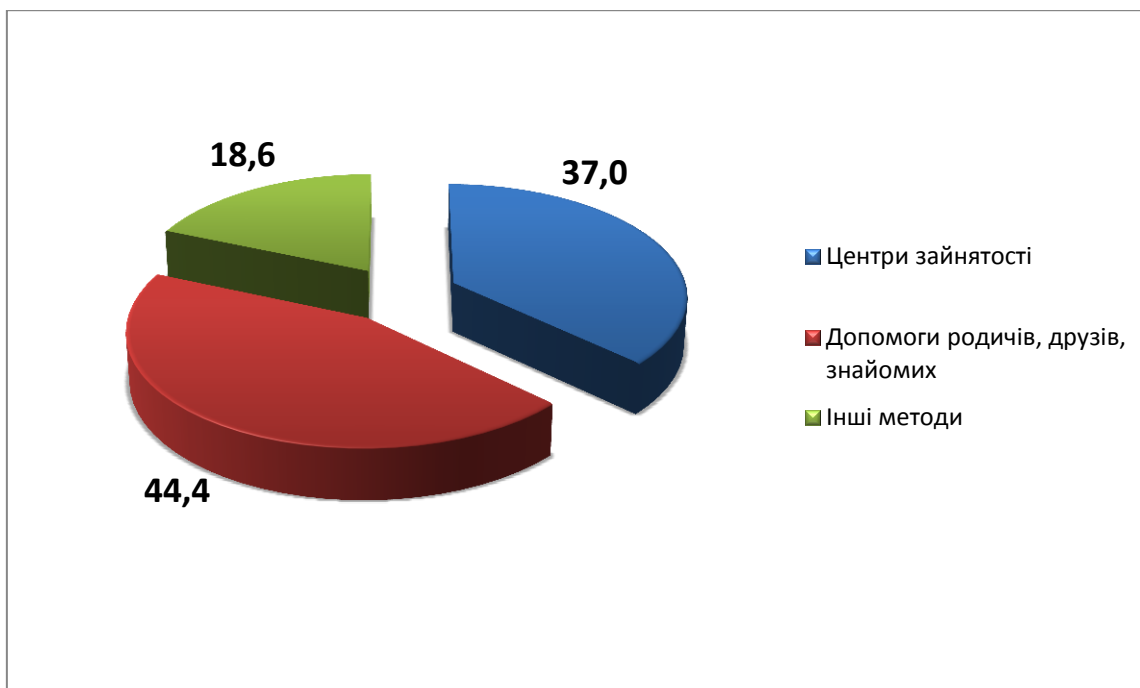
Рік	Випущено фахівців		Непрацевлаштовані після закінчення всесвітньоосвітніх та ВНЗ I – IV рівнів акредитації, %	Потреба підприємств фахівцях, тис. осіб	Кількість фахівців на обліку в ДСЗ, тис. осіб	Навантаження на вільні робочі місця
	I – II рівнів акредитації	III – IV рівнів акредитації				
2010	114,8	543,7	14,1	7,4	53,0	7
2011	111,0	529,8	16,2	7,0	47,4	7
2012	96,2	521,9	18,7	5,9	38,7	7
2013	92,2	520,7	17,1	5,5	50,6	9

Згідно даних, наведених у таблиці 2, у 2012 році спостерігалось зниження кількості фахівців, зареєстрованих у Державній службі зайнятості України. Негативною тенденцією є зниження потреби у молодих працівниках й навантаження на вільні робочі місця, з боку підприємств. Таким чином, пропозиція фахівців, які закінчили навчальні заклади I-II рівнів акредитації у середньому майже у 14 разів перевищують реальний попит на них з боку роботодавців, у порівнянні зі спеціалістами III та IV рівнів акредитації. Це призводить до використання випускників не за профілем їхньої підготовки. Про це також свідчать дані з кількості вакансій на ринку праці для молодих спеціалістів зазначених на рис. 3.[6] Кожного року, більше 100 тисяч випускників навчальних закладів стикаються з проблемами працевлаштування. Більшість з яких йде на перепідготовку, або підвищення кваліфікації, що потребує додаткових коштів та часу. У контексті молодіжної зайнятості на ринку праці перетинаються інтереси трьох сторін: роботодавців (які зацікавлені в якісній, професійній трудовій силі), молоді (досить різною за рівнем і якістю підготовки), держави і суспільства. Центри зайнятості та інші структури сприяння зайнятості, кадрові



агентства покликані допомагати погоджувати інтереси між цими сторонами. Проте результати дослідження молоді в умовах великого міста показують, що тільки 37% безробітної молоді розраховують на їхню допомогу.

Необхідно відзначити, що найбільш дієвим способом працевлаштування залишається звернення до допомоги родичів, друзів, знайомих -44,4% працюючих респондентів (рис.4).[4]



**Рис. 4. Способи працевлаштування серед молоді [4]**

Таким чином, особисті зв'язки виявляються більш потужним ресурсом для успішного працевлаштування, ніж формальні канали. Як показало дане дослідження, найбільше число безробітних припадає на вікову категорію 17 років - 23 роки, тобто після закінчення школи, середнього або вищого навчального закладу. Не дивлячись на різноманітність спеціальностей, які пропонують навчальні заклади, тільки 22% їх випускників працевлаштовуються на роботу за фахом [3]. Для решти єдиною можливістю працевлаштуватися є професійна перепідготовка. Спеціалісти яких професій будуть затребувані на ринку праці через 7-10 років не відомо, але є сталі вимоги до кандидатів будь якого напряму спеціалізації – знання мов, вік, стать, тощо. Таким чином, загальний портрет кандидата в області «початок кар'єри» можливо представити у таблиці 3 [7].

## Портрет кандидата в області «початок кар'єри»

Характеристики	%
<b>Стать</b>	
Чоловіки	47
Жінки	53
<b>Вік</b>	
До 20	11
21 – 25	60
26 – 30	4
31 – 35	1
Від 36	24
<b>Освіта</b>	
Вища	55
Не закінчена вища	39
<b>Знання мови</b>	
Англійська	27
Німецька	2
Французька	1

Оскільки сучасне суспільство відрізняється нестійкістю, нестабільністю в багатьох сферах життєдіяльності, то воно часто додатково «заряджає негативною енергією емоційно-вольову сферу молодих людей, що призводить до напружених та екстремальних ситуацій, супроводжуваним явними і прихованими проявами екстремізму. Всі зусилля з боку ВНЗ, в першу чергу, повинні бути спрямовані на підвищення якості підготовки випускників, в яких важлива роль відводиться формуванню довгострокових партнерських відносин з роботодавцями. До того ж, молоді люди розраховують на допомогу держави, батьків, а це знижує мотивацію до праці. Труднощі щодо працевлаштування спонукають молодь займатися тіньовою діяльністю, оскільки вона не відчуває підтримки з боку держави. Така діяльність серед молодих людей призводить до таких негативних наслідків, як

посилення незахищеності молоді на ринку праці, втрата мотивації праці, зміна ціннісних орієнтацій, що призводить до зниження формування престижності легальної зайнятості, а також зростання злочинності. Аналізуючи ситуацію, що склалася, варто зазначити, що існує ряд причин зміна яких спричинила б позитивні зрушення на ринку праці, а саме:

- загальний стан економіки країни, де кількість робочих місць не збільшується, а навпаки зменшується;
- високий податковий тиск, який здійснюється на підприємства та підприємців з боку держави;
- відсутня система розподілу молоді за робочими місцями після закінчення навчання або ж під час навчання (так зване стажування або практика);
- недосконала розробка та непрофесійне впровадження програм зайнятості, перекваліфікації молодих працівників на загальнодержавному, міському рівні тощо.

Таким чином, багатоплановість методів оцінки рівня конкурентоспроможності ВНЗ дає змогу поглибити результати оцінювання конкурентоспроможності. Виокремлення та створення конкретних підходів при проведенні тієї чи іншої оцінки залежно від мети створить передумови для вироблення конкретних важелів державного впливу на підвищення рівня конкурентоспроможності, збільшити їх ефективність шляхом зв'язку між результатом оцінки та відповідною реакцією державних органів чи керівництва ВНЗ. Останнє стосується, в першу чергу, приватних ВНЗ, що і створює перспективи подальшого дослідження.

### Висновки до розділу 3

Молодіжний ринок праці Тернопільської області хоча і має ряд невіршених завдань та проблем із зайнятістю і безробіття, проте безперспективним його майбутнє назвати важко. Адже в останні роки значно активізувалась державна політика зайнятості в тому числі і молодого населення. Комплекс нормативних документів прийнятих як на національному так і на регіональному рівнях дають можливість сподіватись що розвиток молодіжного ринку праці регіону відбуватиметься в напрямку покращення його показників.

Виконання заходів запланованих національних та регіональних програм сприятиме зростанню чисельності новостворених робочих місць, активізації підприємницької ініціативи серед молоді, скороченню безробіття тощо.

Подальше регулювання молодіжного ринку праці Тернопільського регіону повинно здійснюватись за напрямками:

- 1) підвищення якості молоді робочої сили і приведення її професійно-кваліфікаційної структури у відповідність до попиту на неї;
- 2) збільшення кількості робочих місць зокрема й шляхом надання дотацій та пільг підприємствам для створення нових вакансій і на збереження уже існуючих робочих місць, їх раціоналізацію;
- 3) стимулювання підприємництва серед молоді та її стимулювання до ділової активності;
- 4) підвищення рівня оплати праці з метою активізації молоді до пошуку роботи;
- 5) організація громадських робіт тимчасової зайнятості молоді таким чином, щоб вони були привабливими і давали можливість отримати належний дохід;
- 6) сприяння усвідомлення молоддю своєї важливості та відповідальності перед суспільством;

7) запозичення ефективного світового досвіду регулювання молодіжного ринку праці і його пристосування до сучасних українських реалій.

## ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження та аналізу стану молодіжного ринку праці Тернопільської області, вивчення перспектив його розвитку та виділення напрямів та шляхів його регулювання можна зробити такі узагальнюючі висновки:

1. Молодіжний ринок праці є невід'ємною частиною загального ринку праці, але в той час має притаманні лише йому особливості та тенденції, зокрема це значна невідповідність професійно-кваліфікаційної структури попиту і пропозиції, носії робочої сили є менш конкурентоспроможними і зазвичай першими та найбільше страждають від негативних соціальних процесів та явищ на ринку праці, від дискримінації зі сторони роботодавців тощо.

2. При дослідженні молодіжного ринку праці можна використовувати найрізноманітніші методи дослідження від загальнонаукових до спеціалізованих. Але найбільш поширеними і результативними для даної сфери є такі методи збору інформації як спостереження, експеримент, вивчення документів, анкетне та соціометричне опитування, тестування, інтерв'ю. Поряд з ними зазвичай використовуються такі методи наукового дослідження як аналіз і синтез, історичний та логічний методи, абстрагування тощо.

3. Щодо розвитку молодіжного сектору ринку праці, то фактичне його формування почалося із усвідомлення необхідності особливого підходу до регулювання стану молоді на ньому. Активізація його розвитку припадає на роки незалежності України і триває до сьогоднішніх днів. Формування молодіжного ринку праці визначають такі фактори як системи нормативно-правових документів, що визначають порядок соціально-трудоових відносин, і функціонування належної інфраструктури ринку праці з метою реалізації ними державної політики зайнятості молоді. На сьогоднішній день в Україні і в Тернопільському регіону зокрема уже сформовано достатню базу для

функціонування молодіжного ринку праці, але вона продовжує розвиватись і вдосконалюватись.

4. Ситуація на сучасному ринку праці молоді Тернопільської області досить складна. Вона характеризується високим рівнем молодіжного безробіття причинами якого стає надлишок робочої сили та її структурна невідповідні попитові на неї, недостатнім рівнем освіти молоді, що не може задовольнити вимоги роботодавців. В регіоні спостерігається значне навантаження на одне вакантне робоче місце (15 осіб) в таких умовах молодь просто не може працевлаштуватись через свою низьку конкурентоспроможність. Не задовольняє вимоги рівень оплати праці. Часто молоді люди змушені обирати між роботою за мінімальну платню та безробіттям. 40.6% усіх поданих до державної служби зайнятості вакансій у січні-березні 2013 року становили вакансії із мінімальною оплатою праці. Все це призводить до де мотивації молоді, вона перестає бачити будь-які перспективи у своєму майбутньому і не виявляє бажання брати участь у суспільно корисній праці. В кінцевому підсумку це негативно відбивається на соціально-економічному розвитку регіону, сприяє зниженню рівня життя, в першу чергу молодих сімей

5. На загальнодержавному та регіональному рівнях чітко окреслені програми та плани, які сприятимуть зайнятості молоді. Тобто перед молодіжним ринком праці все таки є очевидні перспективи розвитку. Тішить те, що планується створення нових робочих місць. Проте усі проекти ще слід виконати. В останні роки значно зросла активність держави, щодо створення умов для забезпечення зайнятості молодого населення.

6. Для покращення стану і розвитку молодіжного ринку праці Тернопільщини необхідно дотримуватись певних напрямків. В першу чергу це має бути підвищення якості робочої сили, бо навіть новостворені робочі місця потребують належної кваліфікації. Привести у відповідність пропозицію і попит молоді робочої сили. Невід'ємним є напрямок створення нових робочих місць і забезпечення молодого населення належним

рівнем оплати праці. Поряд з цим потрібно організувати тимчасову зайнятість молоді, активізувати її ділову та підприємницьку активність, впроваджувати ефективний світовий досвід щодо сприяння зайнятості безробітного молодого населення.