

**Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»**

**Факультет менеджменту та маркетингу
Кафедра теоретичної та прикладної економіки**

ДО ЗАХИСТУ ДОПУЩЕНО:

Завідувачка кафедри ТПЕ

_____ І.М. Крейдич
(підпис) (ініціали, прізвище)

«___» _____ 20__ р.

**Дипломна робота
на здобуття ступеня бакалавра
за освітньо-професійною програмою
«Управління персоналом та економіка праці»
спеціальності 051 – «Економіка»**

на тему: «Напрями регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці
України в умовах децентралізації»

Виконала:

студент (-ка) 4 курсу, групи УП-71

Володіна Анастасія Аркадіївна

(підпис)

Керівник:

старший викладач кафедри теоретичної та прикладної економіки,
к.е.н., Борданова Л.С.

(підпис)

Рецензент:

доцент кафедри математичного моделювання економічних систем
к.ф.-м.н. Черноусова Ж.Т.

(підпис)

Засвідчую, що у цій дипломній роботі
немає запозичень з праць інших
авторів без відповідних посилань

Студент _____ (підпис)

Київ – 2021 року

**Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»**

Факультет менеджменту та маркетингу

Кафедра теоретичної та прикладної економіки

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Спеціальність – 051 Економіка

Освітня програма – Управління персоналом та економіка праці

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувачка кафедри ТПЕ

_____ І.М. Крейдич
(підпис) (ініціали, прізвище)

«___» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу студенту

Володіній Анастасії Аркадіївні

1. Тема роботи *«Напрями регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України в умовах децентралізації»*, керівник роботи *старший викладач кафедри ТПЕ, к.е.н. Борданова Л.С.*, затверджені наказом по університету від «21» травня 2021 р. №1248-с.

2. Термін подання студентом роботи 31.05.2021р.

3. Вихідні дані до роботи: наукова та навчально-методична література, законодавчі й нормативні акти України, що регламентують порядок працевлаштування, статистичні дані щодо ринку праці та працевлаштування молоді.

4. Зміст роботи:

1) теоретична частина:

- теоретична сутність та структура ринку праці України;
- основні засади функціонування та регулювання молодіжного сегменту ринку праці;

- система факторів, що визначають особливості функціонування та регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці;

2) аналітична частина:

- аналіз стану та динаміки основних показників молодіжного сегменту ринку праці;
- дослідження особливостей регулювання молодіжного сегменту ринку праці в умовах децентралізації;
- фактори впливу на працевлаштування молоді на ринку праці України та особливості Білокоровицької ОТГ;

3) рекомендаційна частина:

- моделювання таксономічного показника ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді;
- напрями регулювання процесу працевлаштування молоді з урахуванням кращих світових практик;
- модель регулювання процесу працевлаштування молоді в Україні та на рівні Білокоровицької ОТГ в умовах децентралізації.

5. Перелік ілюстративного матеріалу (із зазначенням плакатів, презентацій тощо):

- структура ринку праці України;
- складові елементи ринку праці;
- структурна схема суб'єктивно-об'єктивних відносин процесу працевлаштування молоді на молодіжному ринку праці;
- класифікація чинників, що впливають а працевлаштування молоді;
- розподіл молоді за віком 15-34 роки за віковими групами в Україні;
- розподіл робочої сили молоді за віковими групами молоді та статтю в 2020 р.;
- розподіл за типом місцевості молоді віком 15-34 роки за окремими віковими групами в Україні в 2019-2020 рр.;
- динаміка середньооблікової кількості штатних працівників, коефіцієнти обороту робочої сили по прийому та по звільненню у % до середньооблікової кількості штатних працівників;

- рівні регулювання молодіжного сегменту ринку праці та процесу працевлаштування молоді в умовах децентралізації;
- місце розташування Білокоровицької ОТГ;
- середня заробітна плата за регіонами України в січні 2021 р.;
- кількість випускників закладів вищої освіти за регіонами, 2019 р.;
- динаміка таксономічного показника ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України за 2015-2019 рр.;
- модель реалізації політики в сфері працевлаштування молоді в умовах децентралізації.

6. Дата видачі завдання 15.10.2020р.

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір напряму дослідження, затвердження теми, формулювання завдань	23 жовтня 2021 року	
2.	Підготовка розділу 1 та перевірка його керівником	19 лютого 2021 року	
3.	Підготовка розділу 2 та перевірка його керівником	16 квітня 2021 року	
4.	Підготовка розділу 3 та перевірка його керівником	14 травня 2021 року	
5.	Остаточне завершення та оформлення роботи в електронному вигляді, відгук керівника	28 травня 2021 року	
6.	Перевірка на плагіат	2 червня 2021 року	
7.	Попередній захист	10 червня 2021 року	
8.	Нормоконтроль	2 червня 2021 року	
9.	Рецензування	2 червня 2021 року	
10.	Подання друкованого варіанту на кафедру	10 червня 2021 року	
11.	Захист дипломної роботи	17 червень 2021 року	

Студент

А.А. Володіна

Керівник роботи

Л.С. Борданова

РЕФЕРАТ

Дипломна робота на тему: «Напрями регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України в умовах децентралізації» містить 85 сторінок, 17 таблиць, 14 рисунків. Перелік посилань нараховує 61 найменування.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних засад та обґрунтування напрямів регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України в умовах децентралізації.

Об'єктом дослідження є процеси регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та практичні рекомендації щодо формування напрямів регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України в умовах децентралізації.

В умовах реалізації реформи децентралізації в Україні, розвитку процесів, пов'язаних з інтеграцією до ЄС, новими видами сучасних професій, формуються передумови для якісних та кількісних трансформацій ринку праці в Україні.

Методичною основою дослідження є науково обґрунтовані тлумачення процесів та явищ в економіці, діалектичний, логічний і системний підходи до їх розгляду. В процесі дослідження використано загальнонаукові методи аналізу і синтезу, теоретичного узагальнення та порівняння, статистичного та графічного аналізу і групування.

В результаті дослідження нами було запропоновано модель реалізації політики в сфері працевлаштування молоді в умовах децентралізації, яка враховує успішний зарубіжний досвід.

Ключові слова: працевлаштування молоді, молодіжний ринок праці, регулювання процесу працевлаштування.

ABSTRACT

Bachelor's thesis «Directions of regulation of the process of employment of young people in the labor market of Ukraine in conditions of decentralization» contains 85 pages, 17 tables, 14 figures. The list of references consists of 61 items.

The purpose of research is to generalize the theoretical principles and substantiation of the directions of regulating the process of employment of young people in the labor market in the conditions of decentralization.

The object of research is the processes of regulating the process of employment of young people in the labor market of Ukraine.

The subject of research is theoretical and methodical principles and practical recommendations for the formation of directions of regulation of the employment process of young people in the labor market in the conditions of decentralization.

In the implementation of the decentralization reform in Ukraine, the development of processes related to integration into the EU, new types of modern professions, prerequisites for qualitative and quantitative transformations of the labor market in Ukraine are formed.

The methodical basis of the research is scientifically substantiated interpretation of processes and phenomena in the economy, dialectical, logical and systematic approaches to their consideration. In the course of the study, general scientific methods of analysis and synthesis, theoretical generalization and comparison, statistical and graphic analysis and grouping are used.

As a result of the research, we proposed a model for the implementation of policies in the field of employment of youth in conditions of decentralization, which takes into account successful foreign experience.

Key words: employment of youth, youth labor market, regulation of employment process.

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ	12
1.1 Теоретична сутність та структура ринку праці України	12
1.2 Основні засади функціонування та регулювання молодіжного сегменту ринку праці	19
1.3 Система факторів, що визначають особливості функціонування та регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці	30
Висновки до розділу 1	35
РОЗДІЛ 2 СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	37
2.1 Аналіз стану та динаміки основних показників молодіжного сегменту ринку праці	37
2.2 Дослідження особливостей регулювання молодіжного сегменту ринку праці в умовах децентралізації	44
2.3 Фактори впливу на працевлаштування молоді на ринку праці України та особливості Білокоровицької ОТГ	50
Висновки до розділу 2	57
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ	58
3.1 Моделювання таксономічного показника ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді	58
3.2 Напрями регулювання процесу працевлаштування молоді з урахування кращих світових практик	66
3.3 Модель регулювання процесу працевлаштування молоді в Україні та на рівні Білокоровицької ОТГ в умовах децентралізації	71
Висновки до розділу 3	76
ВИСНОВКИ	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	81

ВСТУП

В умовах реалізації реформи децентралізації в Україні, розвитку процесів, пов'язаних з інтеграцією до ЄС, новими видами сучасних професій, формуються передумови для якісних та кількісних трансформацій ринку праці в Україні.

Сьогодні серед основних проблем на ринку праці спостерігається міграція молоді, високий рівень тіньової економіки, нерегульованість процесів працевлаштування, низька інвестиційна активність, нестабільність ринкового середовища, потреби у реорганізації умов праці у зв'язку з пандемією COVID-19 та ін. Все це актуалізує питання розвитку молоді та регулювання процесів її працевлаштування як рушійної сили розвитку економіки країни. Крім того, з врахуванням реформи децентралізації новостворені об'єднані територіальні громади (ОТГ) отримали більшу автономію для забезпечення власних потреб, тому особливо важливо визначити напрями розвитку регулювання працевлаштування саме з врахуванням потреб ОТГ.

Багато знаних науковців досліджували питання ринку праці та працевлаштування, серед них Беккер Г., Гелбрейт Дж., Калина А., Павлюк Т., Самуельсон П. та інші. Проте питання розвитку ринку праці в сучасних умовах з врахуванням умов децентралізації залишаються не достатньо висвітленими і потребують нових сучасних досліджень.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних засад та обґрунтування напрямів регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України в умовах децентралізації.

Поставлена мета обумовлює вирішення наступних завдань:

- дослідити теоретичну сутність та структуру ринку праці України;
- визначити основні засади функціонування та регулювання молодіжного сегменту ринку праці;

- визначити та проаналізувати систему факторів, що визначають особливості функціонування процесу працевлаштування молоді на ринку праці;
- проаналізувати стан та динаміку основних показників молодіжного сегменту ринку праці;
- дослідити особливості регулювання молодіжного сегменту ринку праці в умовах децентралізації;
- визначити фактори впливу на працевлаштування молоді на ринку праці України та особливості Білокоровицької ОТГ;
- провести моделювання таксономічного показника ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді;
- запропонувати напрями регулювання процесу працевлаштування молоді з урахуванням кращих світових практик;
- запропонувати модель регулювання процесу працевлаштування молоді в Україні та на рівні Білокоровицької ОТГ в умовах децентралізації.

Об'єктом дослідження є процеси регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та практичні рекомендації щодо формування напрямів регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України в умовах децентралізації.

База дослідження – Білокоровицька об'єднана територіальна громада та.

Методичною основою дослідження є науково обґрунтовані тлумачення процесів та явищ в економіці, діалектичний, логічний і системний підходи до їх розгляду. В процесі дослідження використано загальнонаукові методи аналізу і синтезу, теоретичного узагальнення та порівняння, статистичного та графічного аналізу і групування.

Для вирішення поставлених завдань у роботі було використано такі методи: діалектичний – для дослідження основних теоретичних підходів до функціонування ринку праці та процесів його регулювання; статистичний та графічного аналізу – при

дослідженні показників зайнятості молоді та ринку праці; формування таблиць, діаграм, графіків – для подання результатів теоретичних і практичних досліджень у наочній формі; логічний аналізу та системний – для дослідження світового досвіду регулювання процесів працевлаштування на ринку праці; розрахунково–аналітичний, рядів динаміки і порівняльний – для порівняння економічних процесів на ринку праці за роками; економіко–математичного моделювання та таксономії – для визначення таксономічного показника ефективності регулювання процесів працевлаштування на ринку праці; методи сучасних комп’ютерних технологій обробки економічної інформації, зокрема, пакет прикладних програм Microsoft Excel, Microsoft Project, MS Visio - для обробки вхідних даних та візуалізації отриманих результатів.

Результати дослідження апробовані в науковому виданні «Економічний аналіз» Західноукраїнського Національного Університету (випуск №2 2021р.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

1.1 Теоретична сутність та структура ринку праці України

Сьогодні в умовах асоціювання з ЄС, розвитку трансформаційних процесів національної економіки України, реалізації реформи децентралізації змінюються вимоги до ринку праці як інституту, який регулює зайнятість і забезпечує соціальну стабільність в країні. Зокрема, це відноситься до глобальної Цілі сталого розвитку 8 «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» серед 17-ти Глобальних цілей сталого розвитку до 2030 року, затверджених на саміті ООН в 2015 році [1]. В межах даної цілі поставлені такі завдання щодо регулювання ринку праці, а саме:

1) розвиток та просування політики, яка буде орієнтована на розвиток та продуктивну діяльність, створення нових та гідних робочих місць, підприємницьку діяльності, креативність, інноваційну діяльність та активність, а також заохочувати створення та розвиток підприємств малого та середнього бізнесу, зокрема, стимулювання їх фінансово з боку держави;

2) забезпечення активної та продуктивної зайнятості, гідних умов праці на умовах рівності для всіх жінок та чоловіків, а також молодих людей та інвалідів з обов'язковою рівною оплатою праці за роботу з рівною цінністю (до 2030 року);

3) збільшення частки проактивної молоді, що розвивається, працює, вчиться та здобуває необхідних професійних навичок до 2020;

4) забезпечення виконання високоефективних та швидких заходів для ліквідації елементів примусової праці, запобігання сучасному рабству та торгівлі людьми, дотримання заборони та ліквідації різних форм дитячої праці до 2025 року;

5) сприяння захисту прав працюючих та забезпечення якісних умов праці для всіх тих, хто працює, зокрема, працівникам-мігрантам, особливо для жінок-мігрантів, та осіб, які не забезпечені стабільним рівнем зайнятості;

6) розроблення та реалізація глобальної стратегії забезпечення зайнятості молоді, імплементація Глобального пакту про робочі місця від Міжнародної організації праці.

Все це актуалізує питання обраної тематики дослідження та визначає доцільність дослідження основних теоретичних основ ринку праці, його структури, засобів та особливостей регулювання, з метою розкриття механізму його функціонування.

Історично сформовані різні підходи економічного аналізу функціонування ринку праці. В залежності від концепції економічного аналізу щодо функціонування ринку праці можна виділити класичний, неокласичний, кейнсіанський, марксистський, монетаристський та інституційний підходи. В табл. 1.1 проаналізували основні підходи та визначення представників основних економічних шкіл щодо сутності та змісту ринку праці.

Виходячи з даних визначень, дослідники розглядали ринок праці як сферу формування попиту і пропозиції на робочу силу, чим характеризується і сучасний підхід. Ринок праці виникає та розвивається лише за умови, що працівник є власником своєї здібності до праці. Через ринок праці здійснюється продаж робочої сили на певний термін. Проте основним моментом ринку праці є купівля - продаж (обмін) робочої сили. Ця купівля – продаж, у свою чергу, здійснюється з врахуванням попиту і пропозиції робочої сили [2].

Ринок праці є особливим, бо має низку істотних відмінностей від інших товарних ринків. В той же час, ринок праці характеризується особливими рисами в залежності від сегменту, галузевих відмінностей тощо. Але не залежно від галузі, на нього впливають закони попиту та пропозиції [2].

Таблиця 1.1 - Концептуальні підходи до визначення категорії «ринок праці»

Підходи	Представники	Визначення сутності ринку праці
Класичний	А.Смит Д. Рикардо	Ринок праці повною мірою регулюється механізмом попиту і пропозиції не потребуючи втручання держави
Неокласичний	П. Самуельсон, М. Фелдстайн, Р. Холл, Д. Гилдер, А. Лаффер	Ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто основним ринковим регулювальником служить ціна праці у формі заробітної плати. За допомогою цього ринкового елементу регулюється попит і пропозиція робочої сили. Механізмом функціонування ринку праці є взаємодія і узгодження працедавців і працездатного населення.
Кейнсіанство	Дж. Кейнс	Ринок праці як сфера постійної та фундаментальної нерівності. Попит на робочу силу регулюється не коливаннями ринкових цін на працю, а сукупним попитом або обсягом виробництва.
Марксистський	К.Маркс	Ринок праці визначається як ринок особливого роду. Якщо робоча сила в процесі праці створює вартість, то всі інші види ресурсів, лише переносяться на нову вартість самою працею. Ринок робочої сили має істотні особливості, оскільки сама робоча сила як суб'єктивний чинник виробництва, будучи товаром, може в той же час активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції.
Монетаристський	М. Фридман	Негативними чинниками для ринку праці, що підсилюють ринкове неравновесие, встановлення державою мінімального рівня заробітної плати, сильні позиції профспілок, відсутність необхідної інформації про наявність вакансій і резервної робочої сили. Для урівноваження ринку необхідні інструменти грошово-кредитної політики.
Інституціональний	Дж. Данлоп, Л. Ульман	Основна увага приділяється аналізу професійних і галузевих відмінностей в структурі робочої сили і відповідних рівнів заробітної плати. Тут просліджується відхід від макроекономічного аналізу і спроба пояснити характер ринку особливостями динаміки окремих галузей, професійних демографічних груп.

Джерело: сформовано автором на основі [4-11]

Якщо характеризувати робочу силу як товар, то вона має свої специфічні особливості, а саме [2; 6]:

- 1) носієм товару є людина, що має всі права і відповідальність в суспільстві; він є живим, одушевленим товаром, не відокремленим від свого власника;
- 2) працівник продає свою працю на певний час, залишаючись власником своєї здібності до праці;
- 3) він не приносить доходу, якщо його не продати;
- 4) вимагає нових життєвих благ для відтворення здібності до праці;
- 5) він грає вирішальну роль у створенні матеріальних і духовних благ та забезпеченні високого рівня життя.

Виходячи зі специфічних ознак та потреб економіки, ринок робочої сили є провідним ринком серед інших видів ринку, адже саме людський капітал є важливою складовою у системі виробничих сил, до якої відноситься знаряддя праці, предмети праці, сама праця і підприємницький талант [12].

Міжнародна організація праці (МОП) визначає ринок праці як сферу, де підприємці і працівники спільно ведуть переговори щодо заробітної плати й умов праці [13].

Сьогодні існує багато трактувань поняття «ринок праці», пропонуємо взяти за основу таке визначення:

Ринок праці являє собою систему відносин з праці, що характеризують соціально-економічний розвиток і рівень досягнення балансу інтересів між різними суб'єктами ринку: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками, різними посередниками, та їх сукупні ознаки яких можна визначити за рахунок основних функцій: розподільчої, регулятивної, інформаційної, посередницької, стимулюючої, оздоровчої, головною з яких виділена розподільна функція, яка відображає усі соціально-економічні явища [14].

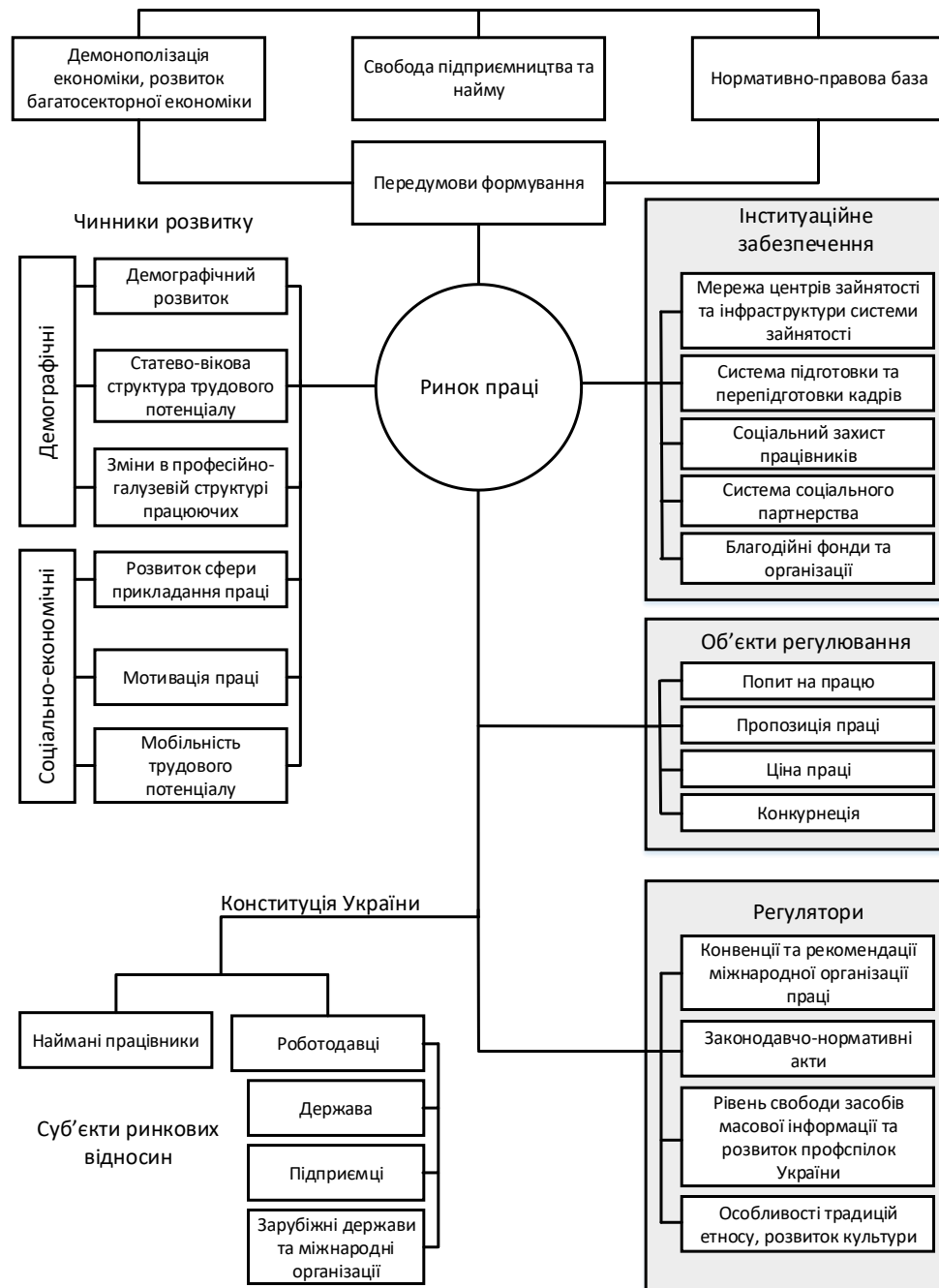


Рисунок 1.1 – Структури ринку праці України

Складено автором на основі: [15]

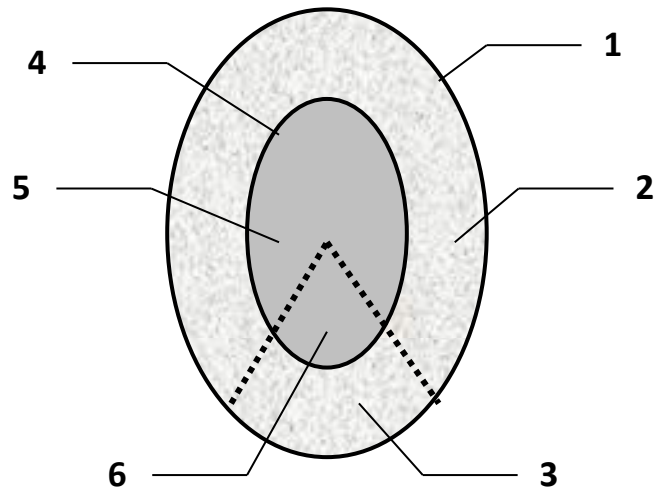
На рис. 1.1 зобразили структурні складові ринку праці України. Позитивно впливають на ринок праці демонополізація економіки, розвиток багатосекторальної економіки, свобода підприємництва та найму, нормативно-правова база, що

становлять основні передумови ринку праці в Україні. До соціально-економічних чинників розвитку ринку праці відноситься розвиток сфери прикладання праці, мотивація праці, мобільність трудового потенціалу, до демографічних чинників відносяться: демографічний розвиток, статево-вікова структура трудового потенціалу, зміни в професійно-галузевій структурі працюючих. Інституційне забезпечення ринку праці в широкому сенсі складається з мережі центрів зайнятості та інфраструктури системи зайнятості, системи підготовки та перепідготовки кадрів, соціального захисту ринку працівників, системи соціального партнерства, благодійних фондів та організацій.

Суб'єктами регулювання на ринку праці є попит на працю, пропозиція праці, ціна праці, конкуренція. Суб'єктами ринкових відносин є наймані працівники, роботодавці, держава, підприємці, зарубіжні держави та міжнародні організації. До основних регуляторів відносяться конвенції та рекомендації міжнародної організації праці, екологічні закони ринкової економіки, рівень свободи засобів масової інформації, розвиток профспілкового руху, національні традиції тощо.

Варто зазначити, що основним законом, що формує засади для регулювання відносин між суб'єктами ринку праці є Конституції України [16], де зазначено, що кожен громадянин має право на працю, зокрема, має право на можливість заробітку для своєї життєдіяльності своєю працею, яку кожен може вільно обирати або ту працю, на яку він вільно погодився. Держава формує та забезпечує виконання умов для забезпечення для громадян їхнього права на працю, а також виступає гарантом рівних можливостей щодо вибору професії та залучення до різних видів економічної діяльності, формує засади для реалізації програм професійно-технічного навчання, а також підвищення кваліфікації згідно суспільних та економічних потреб країни.

Поточний ринок праці являє собою структуру, яка складається з багатьох секторів та двох взаємопов'язаних частин, які відрізняються способами та формами акумуляції резервів працюючих, напрямом впливу на виробництво, зайнятість і поведінку їх учасників (рис.1.2.).



- 1 - відкритий ринок праці;
- 2 - Офіційна частина відкритого ринку праці;
- 3 - Неофіційна частина відкритого ринку праці;
- 4 - Прихований ринок праці;
- 5 - Офіційна частина прихованого ринку праці;
- 6 - Неофіційна частина прихованого ринку праці.

Рисунок 1.2 - Складові елементи ринку праці

Джерело: [17]

В структурі поточного ринку праці елементами є такі ринки праці як відкритий і прихований, відповідно, вони сформовані з офіційних та неофіційних частин. Так, відкритий ринок праці визначається частиною регіонального економічно активного населення, з тих, хто знаходиться фактично у пошуках роботи і має потребу і профорієнтаційній підготовці, підвищенню кваліфікації фактично шукає роботу і потребує профорієнтації, підготовки і перепідготовки, а також туди відносяться різні вакансії за різними видами економічної діяльності. Офіційна частина ринку складається з вільних працівників в галузі та вакансій, що визначені та зареєстровані в різних організаціях державної служби зайнятості, рекрутингових агентствах, та місця для навчання в професійній системі освіти (до якої входять як державні, так і недержавні заклади освіти). В той же час, неофіційна частина складається з вакансій,

місць стажування та навчання, а також пропозицій робочої сили, що не відображені у переліку послуг та вакансій офіційних організацій з працевлаштування та формальної професійної освіти [17].

1.2 Основні засади функціонування та регулювання молодіжного сегменту ринку праці

Молодь є основою молодіжного сегменту ринку праці. Саме молодь утворює майбутній трудовий потенціал країни. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [18] молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років.

Ринок праці молоді – це частина ринку праці, що є комплексом соціально-економічних відносин держави, підприємців і молодих громадян, які включаються в трудову діяльність у віці від 14 до 35 років. Важливою рисою ринку праці молоді є те, що він якісно оновлює потенціал загального ринку праці, і тим самим виступає як один із важливих інноваційних чинників суспільного прогресу. Основним предметом розгляду молодіжного ринку праці є поняття «молодь» як особлива соціально-демографічна група. Молодь – це стратегічний ресурс, потенціал позитивних змін і можливий фактор соціальної нестабільності, що перебуває на стадії самовизначення щодо праці та соціальному оточенні і характеризується низкою різних ознак соціально-демографічної категорій населення.

Зазначимо також, що існують суттєві відмінності між віковими обмеженнями даної категорії за різних часів та у різних економічних системах.

Відповідно до прийнятих сьогодні вікових меж молоді, основна частина молодих людей є економічно-активними. Проте найбільшою трудовою активністю характеризується найстарша група молоді (28-35 років). Невисокий рівень економічної активності характерний для молоді віком від 14 до 24 років. Даній соціально-віковій групі притаманна низка особливостей. Зокрема, для молоді

характерним є недостатня сформованість ціннісних орієнтирів, кваліфікаційних навичок, соціальних і економічних ресурсів, недостатність життєвого досвіду, що збільшує ймовірність ризику прийняття нераціональних рішень у трудовій сфері. У той же час молодь, на відміну від населення старшого віку, більш сприйнятлива до змін, в більшій мірі соціально мобільна, здатна до професійного росту і спроможна здійснювати трудову діяльність у більш тривалий часовий період. Поряд з цим, молоді люди на ринку праці є найбільш вразливими і незахищеними. Тому питання молодіжної зайнятості знаходиться в фокусі уваги як розвинутих країн, так і країн, що розвиваються [19].

Одну з найбільших груп молоді становлять випускники професійно – технічних закладів, коледжів та вищих навчальних закладів, які мають професійну освіту, але не мають досвіду практичної роботи. Тому на ринку праці молоді ця робоча сила конкурує між собою за право зайняти найбільш привабливі з виділених робочих місць.

Сьогодні внаслідок соціальної та економічної кризи в Україні, спричиненої збройною агресією Російської Федерації, пандемії Covid-19 сформувалися несприятливі соціально-економічні умови, які негативного позначилися на молоді. Випускники ВНЗ зустрічаються з низкою проблем на ринку праці, із гарантіями, які законодавчо закріплені, але, на жаль, на практиці майже не реалізуються. Молоді спеціалісти відчують себе незахищеними, їм важко адаптуватися до нових умов суспільного життя. Тому важливим є створення сприятливих соціально-економічних умов для особистого зростання молодих людей, формування їх творчої активності, здібностей, навичок та головне – створення умов для адаптації молоді до умов ринкових відносин. Це є пріоритетом державної молодіжної соціальної політики [20].

Основні нормативно-правові акти України в сфері функціонування та регулювання молодіжного сегменту ринку праці покликані врегулювати основні питання працевлаштування та балансу попиту та пропозиції праці молоді на ринку праці. Така нормативно-правова база базується на Конституції України та складається з Кодексу законів про працю України [21], Законів України «Про сприяння

соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [18], «Про зайнятість населення» [22], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [23], "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" [24], "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" [25], "Про соціальний діалог в Україні" [26], "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" [27] та "Про професійний розвиток працівників" [28], які регулюють відносини у сфері забезпечення молоді робочими місцями, а також міжнародних угод України та інших нормативно-правових актів.

Важливим документом є Національна молодіжна стратегія до 2030 року, затверджена Указом Президента України від 12 березня 2021 року [29], яка передбачає, зокрема, напрями вирішення сучасних проблем функціонування молодіжного сегменту ринку праці. В контексті функціонування ринку праці в Стратегії зазначено, що для забезпечення всіх необхідних умов щодо залучення молоді до участі у суспільному житті, зростання її компетенцій, конкурентних переваг, розвитку її громадянських компетентностей та становлення самостійності необхідним є [29]:

1) «створення умов для свідомого вибору професійної діяльності через практику і стажування, розширення доступу до навчання та інших освітніх можливостей, орієнтованих на ринок праці»;

2) «підвищення рівня конкурентоспроможності та зайнятості молоді, здійснення консультиування щодо професійного і кар'єрного розвитку, враховуючи її інтереси, можливості та потреби ринку праці, із залученням батьків, роботодавців та інших заінтересованих сторін з урахуванням їх впливу на вибір професійної діяльності»;

3) «створення можливостей для зниження частки економічно неактивних молодих українців, які не шукають роботи, не навчаються, не здобувають кваліфікації і не працюють» [29].

Це є важливою передумовою для внесення змін у відповідності до європейських стандартів щодо формування сучасного ефективного молодіжного ринку праці для молоді.

Загальні основи побудови та забезпечення організаційних, соціально-економічних, політико-правових засад для становлення у соціумі, розвитку та реалізації потенціалу молодих громадян України, суспільства і держави, основні засади функціонування державної молодіжної політики в Україні стосовно становлення та розвитку молоді визначає Закон України «Про сприяння соціального становлення і розвитку молоді в Україні», Цей закон містить трактування основних термінів по даній проблемі, зокрема [27]:

- 1) молодь розглядається як громадяни у віці від 14 до 35 років;
- 2) «перше робоче місце - місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого закладу освіти або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби» [27];
- 3) «молодіжні центри праці - спеціалізовані державні установи, які створюються з метою вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від вчення час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив в трудовій сфері, перенавчання і підвищення кваліфікації молоді» [27];
- 4) молодіжні трудові загони - тимчасові формування, створені з метою забезпечення вторинної молодіжної зайнятості під час проведення вільного від навчання часу.

З часу прийняття цей закон зазнав декілька істотних змін, які сприяли розширенню сфер і способів працевлаштування молоді. Закон регламентує створення і діяльність молодіжних центрів праці як альтернативи державній службі зайнятості. Для забезпечення функціонування та розвитку вторинної молодіжної зайнятості визначений статус молодіжних трудових загонів.

Стаття 7 зазначеного вище закону регламентує працю молоді. Саме держава є гарантом для працездатної молоді стосовно забезпечення рівних прав на працю поряд з іншими громадянами. Всі специфічні риси та ознаки, які характеризуються працю неповнолітніх встановлені законодавством [27].

З боку Держави забезпечуються механізми для працездатної молоді щодо можливості отримання нею першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої і вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійскову) службу [27].

Відповідно до даного закону всі молоді громадяни, звертаючись до державної служби зайнятості стосовно можливостей працевлаштування, мають отримати консультація та безкоштовну інформацію стосовно підбору професії, вибору конкретного виду діяльності, отримання місця роботи, крім того їм пропонується пройти додаткове навчання або перепідготовку у разі потреби.

Також з боку держави відбувається сприяння щодо створення молодіжних центрів праці, а також молодіжних громадських організацій для того, щоб забезпечити працевлаштування молоді, підтримати реалізацію та розвиток різних сучасних програм молодіжного професійного та напрацювання власної професійної майстерності. За законодавчою процедурою Кабінет Міністрів України затверджує типові положення про молодіжні центри праці. Відповідно до Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні" працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в рамках нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю. Якщо претендент отримав відмову щодо прийняття на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з

підприємств, установ та організацій стягується штраф у розмірі, встановленого Законом України "Про зайнятість населення" [22].

Державною службою зайнятості надається доступ до інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, молодіжним центрам праці, центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Визначається сприяння державою щодо функціонування та розвитку діяльності молодіжних трудових загонів. Відповідно до зазначеного закону, серед засновників молодіжних трудових загонів можуть бути органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, молодіжні громадські організації, заклади загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, молодіжні центри праці.

Згідно до даного Закону [27] Держава гарантує основні умови та механізми забезпечення молоді роботою за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам державних закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, з врахуванням визначеною потреби у державного замовлення.

Більше того, регламентовані основні засади законодавчої підтримки, сприяння та розвитку підприємницьких ініціатив та різних видів продуктивної зайнятості молоді.

Надається державна підтримка для створення та розвитку бізнес-центрів молоді, бізнес-інкубаторів з метою реалізації стартапів молоді та підтримки підприємницьких ініціатив, забезпечення інформаційних та консультативних послуг молоді для забезпечення їх потреб на ринку праці. Для цього розроблено та реалізовано комплекс заходів та стимулюючих факторів для стимулювання молодіжного підприємництва, зокрема довгострокового пільгового кредитування, підтримка інфраструктурного забезпечення для реалізації стартапів, хеджування, страхування та ін.

На рівні об'єднаних територіальних громад можна визначати пільгову плату за реєстрацію підприємств молодих громадян та молодіжними громадськими організаціями за рахунок коштів місцевого бюджету,.

В законі України «Про зайнятість населення» [22] визначені правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, зазначені гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Зокрема, цим законом також регулюються питання щодо забезпечення зайнятості молоді. В ньому визначено поняття «молодий працівник» як громадянин України віком до 35 років, випускник закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням закладу освіти чи територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

Також визначено, що молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу відноситься до категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [22]. Також питання щодо стимулювання молоді на ринку праці врегульовані, проте залишаються відкритими питання контролю над виконанням заходів органів державного влади, визначення реального стану молодіжного сегменту ринку праці в Україні.

В цілому, молодь на ринку праці розрізняється за матеріальними можливостями, інтересами і системою цінностей, способом життя. Приналежність до різних соціальних груп суспільства в значній мірі зумовлює особливості переваг усередині ринку праці молоді. Фінансова підтримка сім'ї дозволяє частини

випускників шкіл продовжувати своє навчання, а іншій її частині при не вступі до вищих навчальних закладів готуватися до наступної спроби, знаходячись на піклуванні батьків. Молоді люди із забезпечених сімей вимогливіше ставляться до пошуку робочого місця. У таких сім'ях батьки або родичі надають значну допомогу в працевлаштуванні [31].

Молодь, що не має достатньої фінансової підтримки з боку сім'ї, в своїй більшості вимушені обмежувати терміни очного навчання і часто виявляється серед соціально-незахищеної частини населення. Ці молоді люди готові на будь-яку низькооплачувану малоперспективну роботу, що для багатьох з них зумовлює все подальше життя. Тобто, молодих людей відрізняють різні стартові умови по матеріальному забезпеченню сімей, що багато в чому зумовлює мотивацію їх поведінки на ринку праці [31].

Молодіжний ринок праці функціонує як самостійний, цілісний сегмент загального ринку праці, що виділяється на основі загальних, універсальних властивостей молоді та формується внаслідок сегментації ринку праці [15; 31].

До передумов формування ринку праці молоді відносяться: демонополізація економіки, розвиток багатосекторної економіки; свобода підприємництва і найму молоді; нормативно-правова база працевлаштування молоді [31].

Оскільки основним показником ефективного функціонування ринку праці молоді є успішне працевлаштування молоді, то розглянемо основні процеси працевлаштування молоді як складової ринку праці молоді.

Працевлаштування в економічній теорії являє собою соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо доступу перших до робочого місця і включення працівника в конкретну кооперацію праці на робочому місці [32]. Ці відносини розвиваються під впливом суперечностей, джерелом яких є розбіжності економічних та соціальних інтересів, а носіями – суб'єкти відносин у цій сфері – роботодавці (власники засобів виробництва) і особи найманої праці (власники здатності до праці) [32]. Працевлаштування, що за своєю сутністю є укладанням угоди

про купівлю-продаж робочої сили на ринку праці, є логічною реалізацією виконання посередницької функції ринку праці.

Оскільки молодіжний ринок праці має певні специфічні риси, у багатьох випадках працевлаштування молоді на ринку праці ускладнюється саме через ці особливості самого ринку та безпосередньої специфічного товару «робочої сили молоді». Унікальність молодіжного ринку праці вимагає використання особливих підходів до регулювання процесу працевлаштування молоді, що перш за все потребує ретельно розгляду сутності категорії «працевлаштування».

Згідно з трудовим правом працевлаштування трактується як у широкому, так і у вузькому розумінні. У широкому значенні працевлаштування охоплює багато різних форм та видів праці, які дозволені законодавством, зокрема забезпечення працею, зокрема сюди відноситься індивідуальна трудова діяльність, підприємницька діяльність, фермерство та ін. Вужче значення працевлаштування – це такі форми трудової діяльності, які встановлюються за сприяння органів держави або недержавних організацій на основі ліцензування [31; 33].

Дослідники сформували різні погляди стосовно дослідження та визначення сутності працевлаштування в різних аспектах [34], зокрема: у загальному значенні це визначається як процедура або процес будь-якого влаштування на роботу, як самостійного, так і з долученням різних служб по працевлаштуванню. До них відноситься і ротація працівників в межах конкретної компанії. На вужчому рівні під працевлаштуванням визначається діяльність відповідних державних органів зі сприяння громадянам України щодо працевлаштування із застосуванням різних освітніх заходів.

Різними науковцями працевлаштування молоді розглядається як сукупність, комплекс або система спеціальних економічних та організаційно-правових заходів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення як молодь, що включає самостійне забезпечення роботою або забезпечення роботою з допомогою відповідних державних і недержавних органів [35].

Загалом поняття «працевлаштування молоді» - система економічних та організаційно-правових заходів відповідних державних і недержавних органів щодо забезпечення трудової зайнятості такої окремої категорії населення, як молодь [36].

За допомогою існуючих заходів та методичних підходів щодо характеристики ознак молодіжного сегменту на ринку праці та визначення працевлаштування, науковці [31] надають рекомендації щодо розгляду як сукупності соціально-економічних та інституційно-правових інструментів, які функціонують з врахуванням продуктивної молодіжної участі, державних та недержавних органів і вони направлені на функціонування та підтримку ефективної зайнятості та гідних умов праці молоді.

Відносини на ринку праці стосовно пошуку праці молоддю та ефективного працевлаштуванні розпочинаються за результатами того як молода особа (випускник, студент останнього курсу, або молода людина вже з досвідом роботи) шукає роботу для себе та вступає в комунікації з роботодавцем, в результаті чого можна виділити три взаємопов'язані, проте самостійні типи правовідносин:

- 1) між організацією з працевлаштування та молодою людиною-громадянином, який в процесі пошуку роботи прийшов із заявою щодо працевлаштування;
- 2) між організацією із працевлаштування та безпосередньо підприємницькою структурою, яка потребує персоналу;
- 3) безпосередньо між молодою людиною-громадянином і підприємницькою структурою, де має відбутися працевлаштування [37].

Успішне працевлаштування буде вже можливе за низки умов, що сподівання молоді лінії щодо організації та організації щодо здібностей та сукупності характеристик людини щодо роботи будуть узгодженими та прийнятими одне одним.

Отже, міжсуб'єктні (органи влади на місцевому рівні; центри зайнятості; навчальні заклади; рекрутингові агентства; компанії; професійні спілки; інформації мережі з пошуку праці та працевлаштування) взаємовідносини та комунікації на молодіжному ринку праці стосовно регулювання та забезпечення процесів працевлаштування характеризуються своєю багатонаправленістю та в стратегічному

результаті вони є базисом, який балансує попит та пропозиції робочої сили в молодіжному секторі (рис. 1.3), тобто визначають рівень забезпечення соціально-економічних потреб в робочій силі та задовольняють прагнення молодшої людини щодо визначення сфери праці та оптимального джерела отримання доходу.

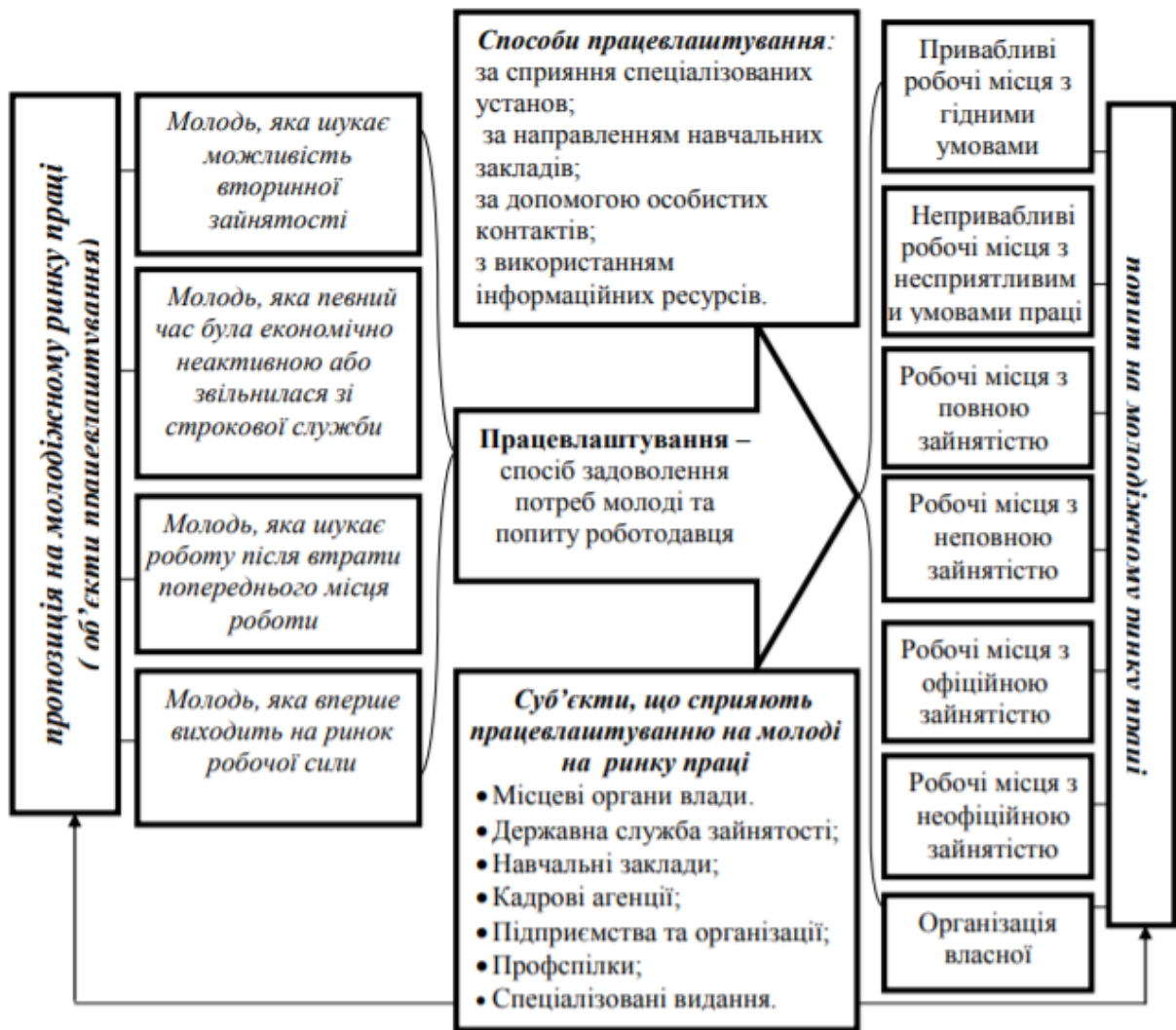


Рисунок 1.3 - Структурна схема суб'єктно-об'єктних відносин процесу працевлаштування молоді на молодіжному ринку праці

Джерело: [31]

Суб'єкти на ринку праці з метою працевлаштування під час розвитку взаємодії забезпечують свої індивідуальні потреби щодо економічних та соціальних інтересі. Важливо зосередитися на тому, що молодь, яка прагне зайняти робоче місце має грати

в процесі працевлаштування найбільш активну роль, що стимулюватиме власний розвиток, компетенції та схильність до тієї чи іншої професійної діяльності для забезпечення власного соціального захисту [38].

Важливим напрямом суб'єктно-об'єктних відносин в процесі забезпечення та регулювання працевлаштування молоді є інструменти стимулювання працевлаштування молоді. В процесі відносин праці, стимулювання працевлаштування молоді, які не є достатньо конкурентоспроможними серед інших на ринку праці - це соціально важлива частина національної соціальної політики [39].

1.3 Система факторів, що визначають особливості функціонування та регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці

Існує багато підходів до класифікації факторів щодо регулювання процесу працевлаштування. Проаналізували основні праці і сформували такі основні чинники, які впливають на працевлаштування молоді [31; 37; 38]:

1) професійний та соціальний розвиток молоді, прагнення, потенціал (соціально-професійна характеристика молоді; освітній рівень для ефективності в обраній професії: напрям діяльності (розумова чи фізична праця) та вид економічної діяльності: назва професії; організаційно-правова форма компанії);

2) мотиваційні фактори в професійній діяльності (самовираження; матеріальне заохочення; кар'єрне зростання; статусність; комунікації (атмосфера в колективі, контакти з клієнтами); змістовність праці (заінтересованість у конкретній професії, можливість креативу, результативність, самостійність прийняття рішень; розвиток навичок, умови праці, суспільна важливість праці);

3) розвиток економіки та економічний потенціал (соціально-економічні процеси у суспільстві, статус та рівень життя в країні; матеріальний статус родини, умови життя та ставлення до збагачення, рівень безробіття, соціальне розшарування суспільства; усталені уявлення та звички щодо заробітку в соціумі тощо);

4) особисті уявлення та сподівання щодо життєвого успіху та способів його досягнення ;

5) економічна активність індивіда– досягнення, заробіток, активність та креативність, підприємницькі здібності та їх застосування, ставлення до успіхів та невдач у житті, власні установки.

Виходячи з досліджень [31; 32; 36] більшість чинників, що впливає на працевлаштування молоді можна розподілити на дві основні групи:

1) зовнішні, які стосуються характеристики загального стану в сфері забезпечення праці.

2) особисті, тобто ті, які визначають конкурентні переваги молоді на ринку праці та надають уявлення про особливості конкретної людини, яка прагне працевлаштуватися.

Складові даних груп чинників зобразили на рис. 1.4. Видно, що зовнішні чинники сформовані з таких компонент чинників як: загальноекономічні, інституційно-організаційні, правові.

Важливість класифікації різних факторів впливу зумовлена потребою у тому, що вони виокремлюються за групами, що сприяє коригуванню стану та процесів працевлаштування для зростання їх ефективності Відносини суб'єктів на молодіжному сегменті ринку праці стосовно пошуку та отримання роботи (органи влади на місцевому рівні; державна служба зайнятості; освітні організації; рекрутингові агентства; компанії; професійні спілки) формують багатовекторність і обумовлюють кінцеву мету щодо визначення балансу попиту та пропозиції робочої сили у віці молоді (16-35 років), тобто, з одного боку задоволення потреб національної економіки, а з іншого – гарна сфера для отримання доходу [31].

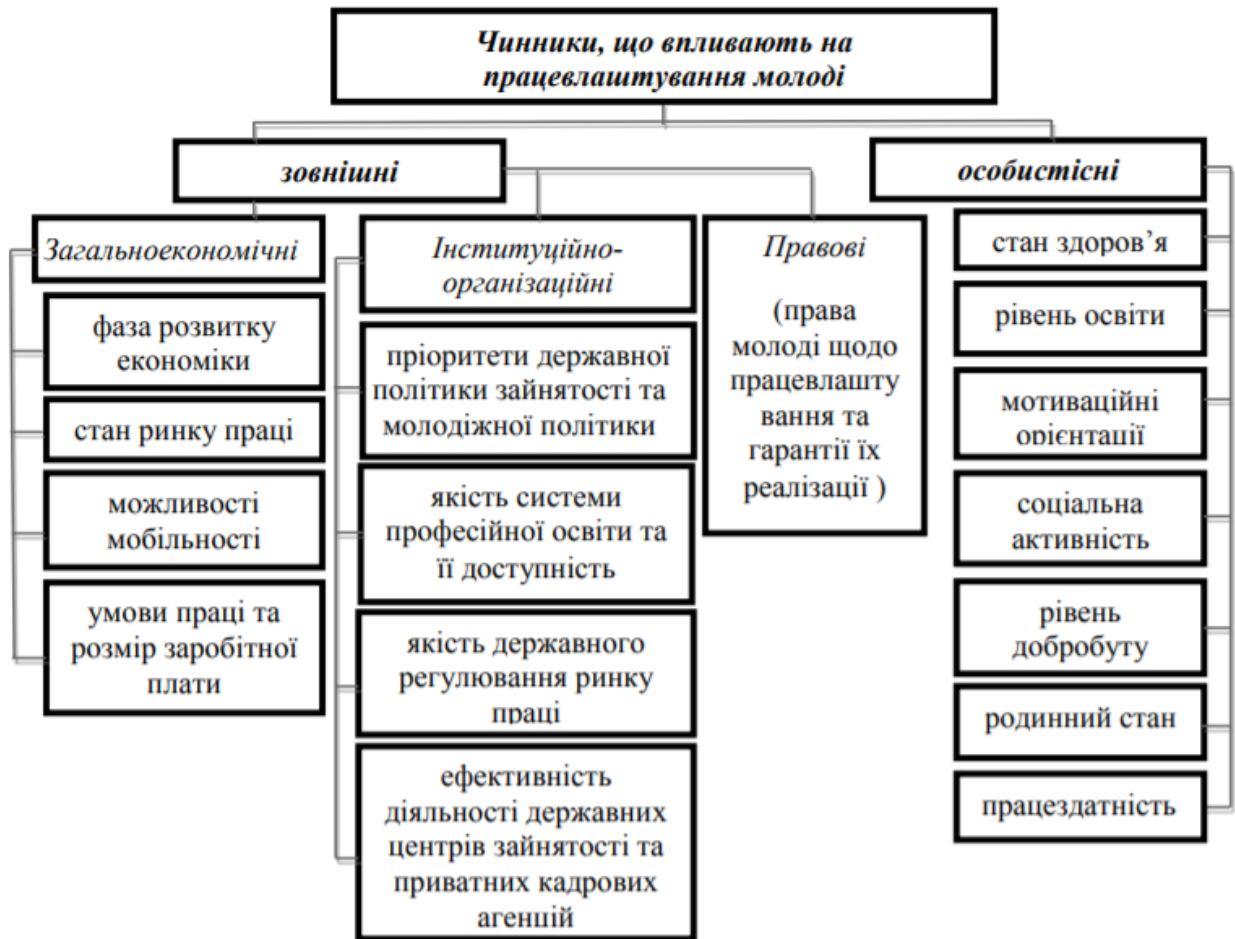


Рисунок 1.4 - Класифікація чинників, що впливають на працевлаштування молоді

Джерело [31]

Однією із важливих підсистем ринку праці є регіональний ринок праці молоді. А реформа децентралізації обумовлює потреби в розвитку ринку праці на рівні об'єднаних територіальних громад. Важливим також в контексті обраної тематики є розкриття чинників ринку праці молоді на рівні регіону, адже в залежності від конкретного регіону можуть змінюватися умови працевлаштування та можна впливати на процеси управління його ефективністю.

Виділяють низку чинників, що впливає на функціонування регіонального ринку праці молоді (табл. 1.2). Вони об'єднані у шість груп: виробничі, демографічні, соціально-економічні, освітні, соціокультурні та інституційні [40].

На регіональний ринок праці молоді значний вплив має виробничий чинник. Виробнича структура економіки, темпи її зміни та розвитку обумовлюють загальну та додаткову потребу у працівниках певної кваліфікації. Життєвий цикл персоналу підприємств потребує безперервного омолодження кадрів.

Щодо демографічного чинника, то основними індикаторами є показники народжуваності, смертності, що суттєво впливає на чисельність молоді, яка вступає у працездатний вік. Стан здоров'я молоді визначає її спроможність до праці певного виду та впливає на якісні характеристики робочої сили молоді. Якщо показник мобільності молоді є високим, то чинить прямий вплив на пропозицію робочої сили у географічному сегменті.

Основною характеристикою соціально-економічного чинника є економічна активність молоді. Висока економічна активність молоді забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. На стан ринку праці великий вплив мають рівень життя та життєві стандарти молоді. Високий рівень життя та життєві стандарти молоді проявляються у вимогах до умов праці. Це, насамперед, буде стосуватись оплати праці, шкідливих умов, травматизму, її престижності.

Саме освітній чинник вагомо впливає розвиток регіонального ринку праці, адже саме в освіті формуються професійна підготовка, закладається освітньо-кваліфікаційна структура, визначається якість підготовки молоді.

Якщо рівень, якість та структура пропозиції робочої сили молоді не відповідають попиту на неї на ринку праці, то знижується ефективність регіональної економіки та економіки окремих об'єднаних територіальних громад, які утворені в результаті реформи децентралізації. Сьогодні освіта – це, в першу чергу, інвестиції в людський капітал, який в постіндустріальному суспільстві є основним елементом

суспільного капіталу та національного багатства. Під людським капіталом дослідники розуміють сукупність продуктивних здібностей, знань, талантів, навичок тощо.

Таблиця 1.2 – Чинники впливу на функціонування молодіжного сегменту регіонального ринку праці

Група чинників	Чинники впливу	Характер впливу
<i>Виробничі</i>	Структура економіки регіону, її трансформація	Формування попиту на працівників певної кваліфікації
	Темпи розвитку економіки регіону	Потреба у додатковій робочій силі
	Інноваційні процеси на підприємствах	Потреба в кадрах з новими знаннями
	Вікова структура зайнятих	Потреба в працівниках для заміщення і омолодження кадрів
<i>Демографічні</i>	Чисельність молоді, яка вступає у працездатний вік	Пропозиція робочої сили молоді
	Міграційні процеси, мобільність молоді	Зміна пропозиції робочої сили молоді
<i>Соціально-економічні</i>	Економічна активність молоді	Пропозиція робочої сили молоді
	Рівень життя та життєві стандарти молоді	Вимоги до умов праці
<i>Освітні</i>	Рівень професійної підготовки, її освітньо-кваліфікаційна частина	Структура пропозиції робочої сили молоді
	Якість професійної підготовки	Якість робочої сили молоді
<i>Соціокультурні</i>	Загальний рівень культури, в т. ч. культура праці	Якість робочої сили молоді
	Ментальність в т. ч. трудовий менталітет	Тип трудової поведінки
<i>Інституційні</i>	Система законодавчих актів, які регулюють ринок праці	Умови, права та гарантії зайнятості молоді
	Діяльність державної служби зайнятості	Механізм працевлаштування
	Діяльність інших державних установ, які опікуються проблемами молоді	Соціальний захист молоді

Складено на основі [32, 39, 40]

Інституційний чинник здійснює вплив на молодіжний сегмент ринку праці на основі системи нормативно-правових актів, які його регулюють, а також діяльність державної служби зайнятості та інших установ, які опікуються проблемами молоді. Недостатня доопрацьованість законодавчих актів стосовно регулювання ринку праці молоді не дозволяє ефективно організувати відносини між учасниками даного процесу. Недосконалість механізму працевлаштування молоді знижує ефективність її використання в економічній сфері, а недосконалість системи соціального захисту приводить до втрати здоров'я, неможливості професійного зростання та навчання, нехтування виконанням необхідних для суспільства соціальних функцій. Зазначимо, що саме якість нормативно-правових актів щодо умов, прав та гарантій зайнятості, механізму працевлаштування та соціального захисту забезпечить ефективне працевлаштування молоді в різних видах економічної діяльності.

Висновки до розділу 1

Дослідили теоретичні основи регулювання процесу працевлаштування молоді. Проаналізували теоретичну сутність та структуру ринку праці України, зокрема, дослідили концептуальні підходи до визначення категорії «ринок праці», а саме: класичний, неокласичний, кейнсіанство, марксистський, монетаристський та інституціональний.

Визначили основні специфічні особливості робочої сили як товару. Визначили та розкрили основні структурні елементи ринку праці України, а саме: передумови формування, чинники розвитку, інституційне забезпечення, суб'єкти ринкових відносин, об'єкти регулювання та регулятори.

Проаналізували основні засади функціонування та регулювання молодіжного сегменту ринку праці - частини ринку праці, що є комплексом соціально-економічних відносин держави, підприємців і молодих громадян, які включаються в трудову діяльність у віці від 14 до 35 років.

Визначили основні нормативно-правові акти, які визначають принципи та основні засади функціонування ринку праці молоді в сучасних умовах, зокрема, Національна молодіжна стратегія до 2030 року, Закони України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про зайнятість населення», «Про професійний розвиток працівників» тощо.

Представили структурну схему суб'єктно-об'єктних відносин процесу працевлаштування молоді на молодіжному ринку праці та проаналізували взаємозв'язки. Визначили та дослідили систему факторів, що визначають особливості функціонування та регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці на національному рівні та на рівні регіону.

РОЗДІЛ 2

СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1 Аналіз стану та динаміки основних показників молодіжного сегменту ринку праці

Оскільки молодіжний ринок праці є частиною загального ринку праці, то цілком природно, що всі процеси і тенденції, що є на ринку праці, впливають на молодіжний сегмент та працевлаштування молоді. Тому, перш ніж аналізувати ситуацію з працевлаштуванням молоді, коротко проаналізуємо стан та основні тенденції ринку праці України, зокрема щодо молоді.

В табл. 2.1 представили динаміку кількості частки молоді у складі економічно активного населення України з 2010 по 2019 рр. Визначено кількість економічно активного населення у віці 15-50 років та окремо по групах молоді віком 15-24 роки, 25-29 роки, 30-34 роки. Розраховані такі показники як рівень економічної активності, рівень зайнятості, рівень безробіття по кожній категорії та визначено абсолютний приріст по відношенню до 2010 та 2018 років. Видно, що в цілому кількість економічно активного населення у віці 15-70 років у 2019 р. по відношенню до 2010 р. скоротилася на 2828,10 тис осіб, а по відношенню до попереднього 2018 р. збільшився на 126, 50 осіб. А якщо в цілому оцінювати динамічний ряд, то кількість населення поступово знижувалася з 2010 по 2018 р., що є негативною тенденцією і може бути пов'язано з міграційними процесами, скороченням життя. В той же час зростання кількості населення в 2019 р. може свідчити, зокрема, і про повернення мігрантів в період пандемії в Україну. З 126,59 тис осіб, на яке вийшло збільшення у 2019 р. - 63,7 тис осіб, тобто понад 50%, становить молодь віком 15-24 років.

Таблиця 2.1 – Динаміка кількості та частки молоді у складі економічно активного населення України

Назва показника	Роки										2019 до 2010,	2019 до 2018, +/-
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
Економічно активне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	20 894,1	20 893,0	20 851,2	20 824,6	19 920,9	18 097,9	17 955,1	17 854,4	17 939,5	18 066,0	-2 828,10	126,50
Рівень економічної активності, %	63,6	64,2	64,5	64,9	62,4	62,4	62,2	62,0	62,6	63,4	-0,20	0,80
Рівень зайнятості, %	58,4	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7	56,3	56,1	57,1	58,2	-0,20	1,10
Рівень безробіття, %	8,2	8,0	7,6	7,3	9,3	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2	0,00	-0,60
у тому числі за віковими групами молоді												
Молодь віком 15-24 років, тис. осіб	2648,7	2605,4	2412,9	2216,8	1952,1	1615,7	1484,3	1384,9	1302,2	1365,9	-1282,8	63,7
Рівень економічної активності,%	40,5	41,7	40,7	39,3	38,4	36,3	35,1	34,4	33,7	36,2	-4,3	2,5
Рівень зайнятості, %	33,5	33,9	33,7	32,5	29,5	28,2	27,0	26,1	25,4	28,2	-5,3	2,8
Рівень безробіття,%	17,4	18,6	17,3	17,4	23,1	22,4	23,0	18,9	17,9	15,4	-2	-2,5
Молодь віком 25-29 років, тис. осіб	2973,7	3991,9	3137,4	3124,7	2882,6	2563,8	2433,5	2048,2	2235,5	2123,1	-850,6	-112,4
Рівень економічної активності,%	79,9	79,7	81,5	80,8	80,5	80,8	79,0	69,5	79,8	80,2	0,3	0,4
Рівень зайнятості, %	72,0	72,4	73,8	73,8	71,6	71,8	69,0	59,5	69,7	70,4	-1,6	0,7
Рівень безробіття,%	9,9	9,2	9,5	8,7	11,1	11,2	11,7	11,3	9,8	8,4	-1,5	-1,4
Молодь віком 30-34 роки, тис. осіб	2801,3	2818,6	2836,9	2917,4	2819,9	2609,6	2633,1	2451,5	2754,7	2661,2	-140,1	-93,5
Рівень економічної активності,%	83,4	83,0	83,3	83,9	82,6	82,3	82,0	74,2	83,3	81,8	-1,6	-1,5
Рівень зайнятості, %	76,8	76,9	77,5	78,4	74,9	74,3	74,7	73,5	75,7	74,5	-2,3	-1,2
Рівень безробіття,%	7,9	7,4	7,0	6,6	9,3	9,7	8,9	9,8	8,9	7,3	-0,6	-1,6

Джерело: складено автором на основі [41]

В той же час, кількість молоді віком 25-29 років та 30-34 років – скоротилася, відповідно, на 112,4 та 93,5 тис осіб, що є негативною тенденцією і може свідчити про міграційні процеси та про проблеми з працевлаштуванням молоді в Україні.

Розкриємо більш детально значення розрахованих показників рівня економічної активності, зайнятості та безробіття. Так, рівень економічної активності населення (табл. 2.1) віком 15-70 років та окремо категорій молоді 15-24 років, 30-34 років було визначено за формулою 2.1:

$$L_{ai} = \frac{N_{api}}{N_{pi}} \cdot 100 \% , \quad (2.1)$$

де L_{ai} - рівень економічної активності, N_{api} - кількість економічно активного населення зазначеного віку, N_{pi} - всього населення зазначеного віку.

Рівень зайнятості населення (табл. 2.1) віком 15-70 років та окремо категорій молоді 15-24 років, 30-34 років було визначено за формулою 2.2:

$$L_{ei} = \frac{N_{epi}}{N_{pi}} \cdot 100 \% , \quad (2.2)$$

де L_{ei} - рівень зайнятості, N_{epi} - кількість зайнятого населення зазначеного віку, N_{pi} - всього населення зазначеного віку.

Рівень безробіття населення (табл. 2.1) віком 15-70 років та окремо категорій молоді 15-24 років, 30-34 років було визначено за формулою 2.3:

$$L_{ui} = \frac{N_{upi}}{N_{pi}} \cdot 100 \% , \quad (2.3)$$

де L_{ui} - рівень безробіття, N_{upi} - кількість безробітних зазначеного віку, N_{pi} - всього населення зазначеного віку.

Отже, як видно з табл. 2.1, найбільший рівень економічної активності серед молоді у 2019 р. спостерігався у групі молоді віком 30-34 років – 81,8%, на другому місці молоді віком 25-29 років – 80,2% і на третьому місці молоді віком 15-24 років – 36,2%. В той же час, найвищий рівень безробіття у групі 15-24 років – 15,4%, що пояснюється тим, що це наймолодша категорія молоді, яка ще навчається або лише розпочинає процеси становленням.

Станом на 01.01.2020 р. чисельність молоді віком від 14 до 35 років в Україні становила 10 555,065 тис. осіб, на початок 2019 р. - 10 885,0 тис. осіб, на початок 2017 р. – 11 530,2 тис. осіб, на початок 2015 р. – 12 160,1 тис. осіб. 2015 р. – 12 160,1 тис. осіб. Тобто порівняно з початком 2015 р. з чисельність молоді зменшилась майже більш ніж на 1,5 млн осіб. Скорочення чисельності молоді відбувається пропорційно до зменшення загальної чисельності населення країни. В цілому, останнім часом зменшувалась чисельність 20–24-річних та в категорії від 25 до 29 років, натомість, чисельність 30–34-річних осіб дуже повільно збільшувалася до 2018 р. (рис. 2.1).

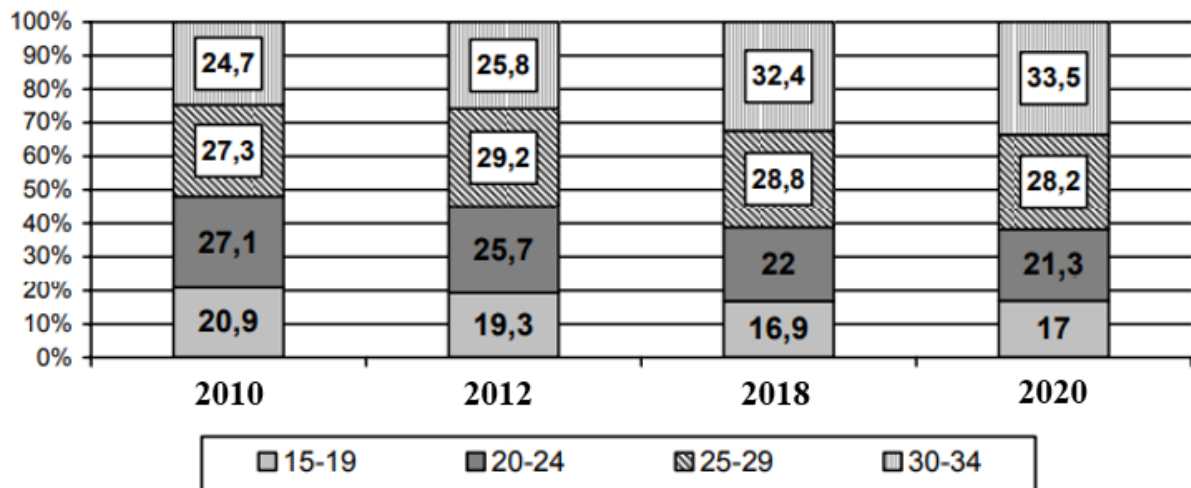


Рисунок 2.1 - Розподіл молоді віком 15–34 роки за віковими групами в Україні (станом на початок року), %

Джерело: складено на основі [43]

Далі розкриємо структуру молоді за статтю та за типом місцевості. Ці фактори впливають на ринок праці молодіжного сегменту.

Так, з рис. 2.2 видно, що в структурі робочої сили серед молоді переважають чоловіки. Так, за даними 2020 р. в категорії 15-24 роки кількість чоловіків становить 546,7 тис осіб, жінок – 408,3 тис осіб. Робоча сила молоді в категорії 25-29 років складається з чоловіків чисельністю 1056,1 тис осіб, жінок – 760,3 тис осіб, а в категорії 30-34 роки чисельність чоловіків становить 1338 тис осіб, жінок – 1010,2 тис осіб.

На рис 2.3 подано розподіл молоді за типом місцевості. Динаміка чисельності молоді в Україні за типом місцевості показує наслідки демографічних хвиль, та відтворює специфіку міжпоселенської міграції в країні, що характеризується традиційним вже масовим відтоком молоді з сільської місцевості [42].

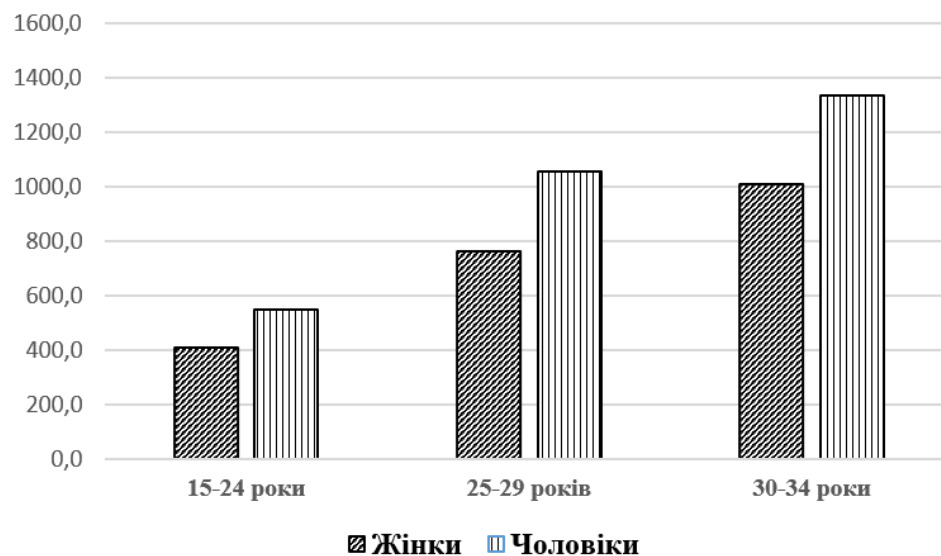


Рисунок 2.2 – Розподіл робочої сили молоді за віковими групами молоді та статтю в 2020 р., тис. осіб

Джерело: складено автором на основі [41]

Молодь в категорії 30-34 рр. переважає в міських поселеннях. Це пояснюється тим, що в цьому віці у людей в більшості є потреби забезпечення сім'ї, прагнення стабільності, забезпечення відповідного рівня життя. В той же час, молодь у віковій категорії 20-29 рр. знаходяться на етапі становлення і прагнуть гарного

працевлаштування та відповідних умов праці. В містах є більше можливостей до реалізації, у зв'язку з більшою кількістю підприємств та забезпечує інфраструктури ринку праці. Саме тому, важливо сьогодні розробляти та реалізовувати заходи для того, щоб молодь розвивалася в різних типах місцевості та не мігрувала з України, що часто відбувається і пов'язано з більшою величиною оплати праці за кордоном, вищим рівнем якості життя та іншими причинами.

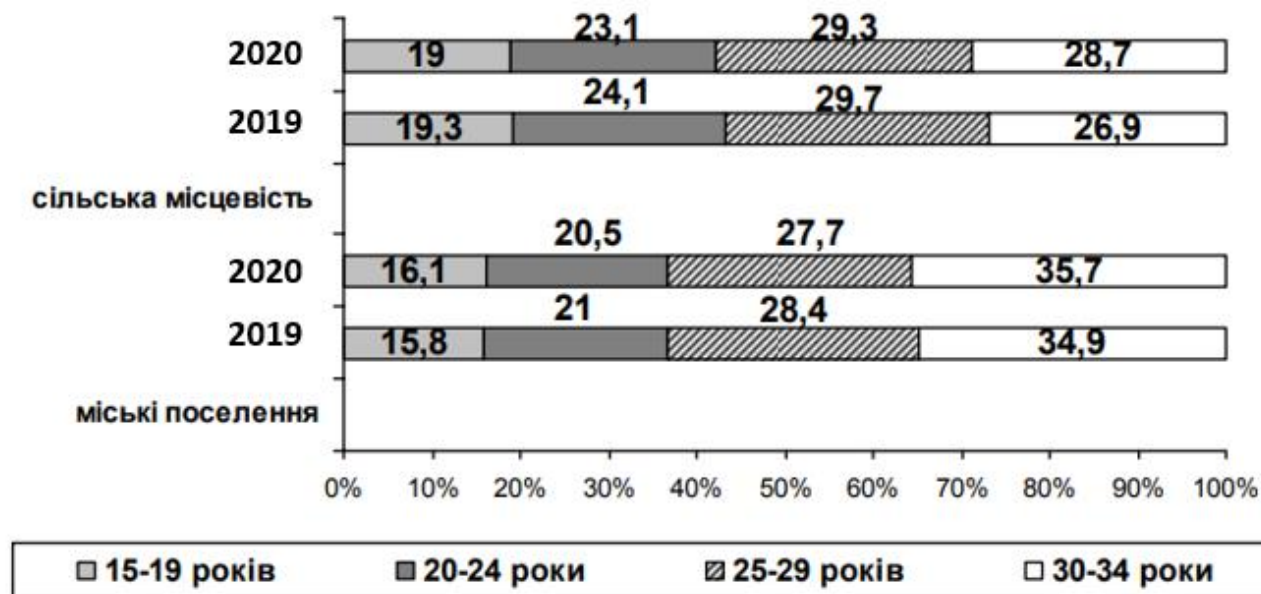


Рисунок 2.3 - Розподіл за типом місцевості молоді віком 15–34 роки за окремими віковими групами в Україні у 2019–2020 рр. (станом на початок року), %

Джерело: розраховано та сформовано за даними [41]

До основних показників ринку праці також відносяться середньоблікова кількість штатних працівників, коефіцієнти обороту робочої сили по прийому та по звільненню у % до середньоблікової кількості штатних працівників. Ці показники представили на рис. 2.4.

Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому визначили за формулою 2.4:

$$K_r = \frac{N_n}{N_s}, \quad (2.4)$$

де K_r - коефіцієнт обороту робочої сили, N_n - кількість прийнятих працівників, N_s - середньооблікова кількість штатних працівників.

Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню розраховували за формулою 2.5:

$$K_{rr} = \frac{N_r}{N_s}, \quad (2.5)$$

де K_{rr} - коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню, N_r - кількість звільнених працівників, N_s - середньооблікова кількість штатних працівників.

З рис. 2.4 видно, що коефіцієнт обороту по звільненню поступово зростає, а коефіцієнт обороту по прийому з 2010 по 2014 показав коливання синусоподібного характеру. З 2014 р. по 2017 р. відбувалося стрімке зростання даного показника до 30,5, при чому схоже значення коефіцієнту на досліджуваному проміжку спостерігалось лише в 2011 р. – 28,3. Піднесення даного показника в 2017 р. може бути пов'язано з виходом з кризи (політичної, і як наслідок, економічної), новими перспективами для підприємств, пов'язаними з підписанням угоди про Асоціацію з ЄС, та, відповідним, розвитком нових напрямів в підприємництві.



Рисунок 2.4 – Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників, коефіцієнти обороту робочої сили по прийому та по звільненню у % до середньооблікової кількості штатних працівників

Джерело: складено автором за даними [42]

Видно, що коефіцієнт по прийому зростає з 2014 по 2017 рр., з 2017 по 2019 рр. відбувся спад прийому. Також, якщо розглядати в сукупності динаміку коефіцієнта обороту по звільненню та коефіцієнта обороту по прийому, то можна дійти висновку, що має місце висока плинність кадрів. При цьому, середньооблікова кількість штатних працівників постійно знижувалася, і в період з 2015 по 2019 рр. зниження відбувалося повільними темпами.

2.2 Дослідження особливостей регулювання молодіжного сегменту ринку праці в умовах децентралізації

Політичні та економічні реформи, які проводяться в Україні, обраний вектор інтеграції до ЄС, обумовлюють нові особливості ринку праці та працевлаштування молоді. Саме тому, важливо дослідити нові можливості та перспективи в обраній сфері дослідження з врахуванням поточної ситуації щодо реалізації реформи децентралізації в Україні. Так, децентралізація передбачає передачу повноважень та фінансів від державної влади до органів місцевого самоврядування, які можуть розпоряджатися коштами на місцях та є ближчими до людей і краще орієнтуються в потребах окремих об'єднаних територіальних громад, зокрема, молоді, яка там проживає.

Реформа децентралізації розпочалася в Україні з 2014 року і триває досі і розподілена на відповідні етапи [44]:

1) перший етап реформи децентралізації 2014-2019 рр. та передумови молодіжної політики на місцевому рівні:

- розроблені та прийняті в результаті реалізації реформи закони про внесення змін до Бюджетного та Податкового кодексів України дозволили провести успішну фінансову децентралізацію. В результаті відбулося зростання місцевих бюджетів на 206,4 млрд грн в 2019 році і склало 275 млрд грн.

– Закон «Про добровільне об'єднання територіальних громад», що надав можливість сформувавши та визначити спроможність базового рівня місцевого самоврядування. В проміжку 2015-2019 рр. в Україні було добровільно сформовано 982 об'єднані територіальні громади (ОТГ). Відповідно, у структуру даних ОТГ увійшло понад 4500 колишніх місцевих рад, що свідчить про високі темпи об'єднань та проведення реформи.

– Закон «Про співробітництво територіальних громад» сформував засади функціонування механізму передбачення та вирішення спільних проблем громад, до яких відносяться такі популярні проблеми та напрями як: забезпечення утилізації та переробки сміття, розвиток спільної інфраструктури тощо. Також, варто зазначити, що велика увага в межах співробітництва приділяється зростання якості життя, забезпечення розвитку молоді, працевлаштування та вирішення проблем безробіття в громадах.

– Закон «Про засади державної регіональної політики». Відповідно до офіційних статистичних даних, фінансова підтримка з боку держави розвитку регіонів та інфраструктури для розвитку громад в межах окремих регіонів, за період реалізації реформи збільшилася у 41,5 разів і становила у 2019 році 20,75 млрд грн. Саме завдяки даній підтримці в різних регіонах та громадах було реалізовано у 2015-2019 роках понад 12 000 проектів. Даний закон є важливим базисом для стимулювання працевлаштування молоді, адже розвиток проектів малого та середнього бізнесу стимулює залучення молоді до праці, проведення підприємницької діяльності, проведення неформальних освітніх заходів.

– низка законів стосовно розширення повноважень органів місцевого самоврядування та забезпечення ефективного надання адміністративних послуг, що сформувало засади для делегування повноважень та частини відповідальності органам місцевого самоврядування.

2) другий етап реформи децентралізації 2020-2021 рр. та засади забезпечення ефективного працевлаштування на місцевому рівні:

- Кабінетом Міністрів України було встановлено підтримку реформи децентралізації в Україні одним з пріоритетних завдань, що сприятиме розвитку місцевого самоуправління і економічного розвитку країни в цілому. 12 червня 2020 р. затверджено новий адміністративно-територіальний устрій базового рівня.

- 1469 територіальних громад сформовано по всій території України. 17 липня 2020 року Верховна Рада України прийняла Постанову № 3650 «Про утворення та ліквідацію районів», відповідно до якої в Україні залишається 136 районів. Старі 490 районів були ліквідовані.

- 25 жовтня 2020 р. були проведені місцеві вибори на новій територіальній основі громад і районів.

Вищезазначене формує передумови для подальших етапів реформи місцевого самоврядування, обумовлює прискорення реформ у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціальних послуг, енергоефективності та інших секторах. Отже, формування цих ОТГ та механізмів їх впливу передбачає, в першу чергу, розвиток та ресурсне забезпечення на місцях, впровадження проектів, зокрема, для підтримки молоді і підвищення якості життя в ОТГ.

З врахуванням реформи децентралізації сьогодні можна виділити три основні рівні регулювання молодіжного сегменту ринку праці та працевлаштування молоді: національний, регіональний та місцевий рівні (рис. 2.5). Відповідно на кожному з цих рівнів є свої особливості щодо формування та узгодження заходів із працевлаштування в межах своїх компетенцій та відповідальності.

На національному рівні до сфери регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці відносяться такі складові як: нормативно-правове забезпечення; формування загальної стратегії розвитку для забезпечення ефективної молодіжної політики; визначення пріоритетних напрямів молодіжної політики; забезпечення підвищення кваліфікації молодіжних працівників; методична підтримка інституцій працевлаштування з урахуванням міжнародного досвіду; фінансування або

сприяння щодо залучення фінансових ресурсів на реалізацію програм, проектів, що дозволить залучити молодь.



Рисунок 2.5 – Рівні регулювання молодіжного сегменту ринку праці та процесу працевлаштування молоді в умовах децентралізації

Джерело: сформовано на основі [44]

Так, у квітні 2021 р. Верховна Рада України ухвалила закон «Про основні засади молодіжної політики» [45; 46]. В законі визначено мету, завдання, принципи та пріоритети молодіжної політики в Україні; встановлено повноваження центральних

та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування щодо молодіжної політики; гарантії та механізми участі молоді у її формуванні та реалізації; особливості організаційних і правових засад утворення та діяльності молодіжних та дитячих громадських об'єднань; особливості реалізації окремих соціальних гарантій молоді щодо вирішення житлових питань, професійного самовизначення та зайнятості, охорони здоров'я, задоволення освітніх, культурних та інших потреб. Особлива увага надається участі молоді у прийнятті рішень. Сформовані засади для розвитку молодіжної інфраструктури, визначено нову інституцію «Український молодіжний фонд». Крім того, передбачено, що на національному рівні буде створена Національна рада з питань молоді при Кабінеті міністрів, яка буде відповідальна за розробку довгострокової стратегії молодіжної політики. До Національної ради з питань молоді при Кабінеті міністрів будуть входити представники молодіжних та дитячих громадських організацій, учнівського та студентського самоврядування, члени молодіжних рад, органів державної влади [46]. Ці нововведення мають врахувати сучасні потреби молоді, проте поки ці заходи на початковому етапі.

Також на державному рівні функціонують молодіжні центри праці – це спеціалізовані державні установи, які діють на госпрозрахунковій основі [47]. Центр у своїй діяльності взаємодіє з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, установами, закладами освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, органами внутрішніх справ, служби зайнятості, підприємствами, організаціями та об'єднаннями громадян. До основних завдань Молодіжного центра праці відносяться: забезпечення прав та інтересів молодих громадян на ринку праці; сприяння працевлаштуванню, підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації молоді; організація зайнятості молоді у позанавчальний час; залучення молоді до підприємницької діяльності, створення відповідних умов функціонування та ефективного розвитку молодіжного підприємництва; надання молоді послуг, пов'язаних з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою

професією; вивчення та поширення передового вітчизняного та міжнародного досвіду з питань забезпечення зайнятості та професійної підготовки молоді.

На регіональному рівні відбувається розроблення, ухвалення та підтримка регіональних програм, орієнтованих на потреби молоді, з урахуванням регіональних особливостей. Наприклад, в Програмі продуктивності зайнятості населення Чернігівської області на 2018 – 2020 роки [48] одним з пріоритетних напрямів діяльності обласної служби зайнятості є подальше розгортання активних програм сприяння зайнятості таких категорій населення, як молодь, жінки, соціально вразливі верстви населення, зокрема інваліди, демобілізовані військовослужбовці, які повернулися із зони АТО. Відповідно, у плані заходів програми представлені такі заходи як: адресна профорієнтаційна робота з молоддю, допомога у працевлаштуванні; активізація інформаційно - роз'яснювальної роботи серед населення, клієнтів служби зайнятості, зокрема безробітної молоді, щодо ризиків нелегального працевлаштування, запобігання нелегальній трудовій міграції та протидії торгівлі людьми. До схожих регіональних програм відносяться: Обласна соціальна програма «Молодь Кіровоградщини» на 2016-2020 роки; Програма зайнятості населення Одеської області на 2018-2020 роки, Програма зайнятості населення Миколаївської області на період до 2020 року та інші.

На місцевому рівні регулювання працевлаштування молоді здійснюється в напрямі реалізації молодіжної політики на місцевому рівні. Так, органами місцевого самоврядування у співпраці з профільними інституціями здійснюється формуються програми та плани заходів для працевлаштування молоді та її розвитку. Наприклад, в Програмі зайнятості населення м. Києва на 2021-2023 рр. серед чотирьох пріоритетних завдань зазначено «Забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці. Сприяння зайнятості молоді», зазначено проєкт регіонального розвитку «Профорієнтаційні заходи для молоді з метою успішної самореалізації на ринку праці» [49]. В різних громадах функціонують програми підтримки молоді, наприклад: Програма підтримки та розвитку молоді та молодіжної політики Помічянської

об'єднаної територіальної громади на 2019-2022 роки «Агенти змін» [50], Для ефективної реалізації молодіжної політики на місцевому рівні, в ОТГ важливо передбачити:

- 1) необхідну інфраструктуру молодіжної політики, у тому числі її організаційне та фінансове забезпечення;
- 2) забезпечення діяльності молодіжних центрів і молодіжних працівників;
- 3) розвиток інститутів громадянського суспільства;
- 4) міжгалузеву та міжсекторальну взаємодію у молодіжній роботі;
- 5) оцінювання ефективності молодіжної роботи і звітування перед громадою про стан роботи з молоддю;
- 6) забезпечення умов молодіжної участі та молодіжного громадського контролю.

2.3 Фактори впливу на працевлаштування молоді на ринку праці України та особливості Білокоровицької ОТГ

В результаті реформи децентралізації 25 липня 2016 р. була утворена Білокоровицька сільська об'єднана територіальна громада (надалі Білокоровицька ОТГ) [53]. Дана ОТГ знаходиться в північно-західній частині Житомирської області. Площа Білокоровицької ОТГ становить 110,04 кв. км, населення складає 6065 осіб. До населених пунктів у складі даної ОТГ належать: с.Білокоровичі, смт. Нові Білокоровичі, смт. Бучмани. Центром ОТГ є с. Білокоровичі (рис. 2.6). В контексті працевлаштування варто зазначити, що відстань до м. Житомира автошляхами становить 150 км, а до м. Київ становить 200 км та 4 км до автотраси Київ-Ковель. Отже, дане географічне розміщення є достатньо сприятливим для переміщень з метою навчання або праці у крупні міста, де більше пропозицій по працевлаштуванню та по оплаті платі.

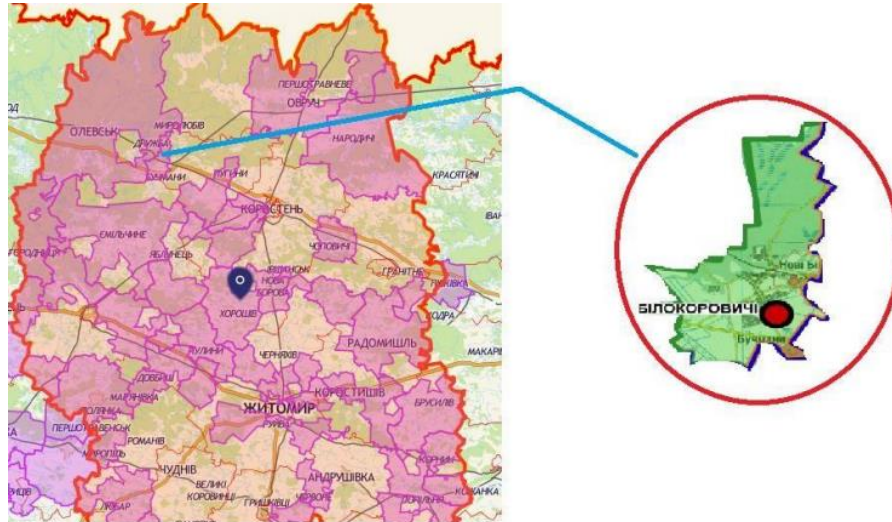


Рисунок 2.6 - Місце розташування Білокоровицької ОТГ [53]

Для співставлення умов даної громади проаналізуємо на регіональному рівні такі важливі фактори як рівень заробітної плати та кількість випускників вищих навчальних закладів, бо це дозволить визначити тенденції попиту та пропозиції робочої сили.

Одним з основних факторів, які впливають на мотивацію щодо працевлаштування та задоволення попиту на робочу силу є заробітна плата. Тому доцільно проаналізувати рівень заробітної плати окремо по регіонах, зокрема, співставити рівень заробітної плати в Житомирській області як області розташування досліджуваної Білокоровицької ОТГ та іншими регіонами. Ще одним важливим показником ринку праці є рівень середньої заробітної плати - макроекономічний показник, який розрахований як середнє арифметичне значення заробітних плат певної групи працівників (підприємства, галузі, регіону). Середня заробітна плата розраховується, виходячи з фонду оплати праці працівників (включаючи оплату праці сумісників), премій, надбавок, винагород за підсумками роботи за рік і одноразових заохочень. В січні 2021 р. середня заробітна плата в Україні становила 12337 грн, для порівняння, в січні 2020 р. середня заробітна плата в Україні становила 10727 грн [43].

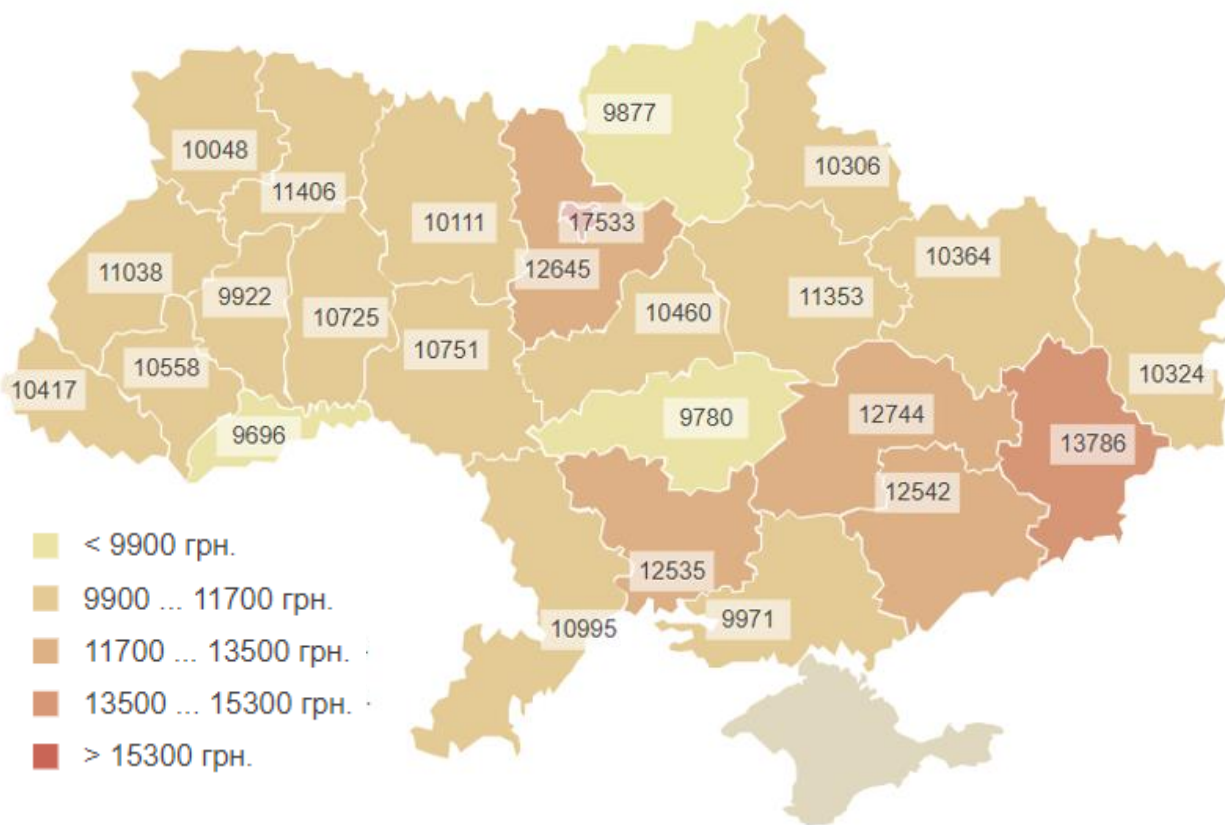


Рисунок 2.7 - Середня заробітна плата за регіонами України в січні 2021 р. (без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)

Джерело: складено на основі [43]

На рис 2.7 представили показники середньої заробітної плати в залежності від регіонів України. Так, найбільший показник спостерігається в м. Києві і становить 17533 грн. На другому місці за показником середньої заробітної плати – 13786 грн в Донецькій області. На третьому місці – Дніпропетровська область з показником середньої заробітної плати 12744 грн. Далі, за рейтингом Київська область з показником 12545 грн та Запорізька область – 12542 грн. Найменший рівень середньої заробітної плати спостерігається в Черновецькій області, Херсонській, Кіровоградській та Чернігівській областях – від 9696 до 9877 тис грн. Житомирська область потрапила в області з найнижчим рівнем заробітної плати і займає третю позицію з кінця рейтингу. Отже, заробітна плата в Житомирській області становить

10111 грн., є порівняно низьким показником порівняно з іншими регіонами. Також варто врахувати, що це є офіційні дані, які не враховують тіньову економіку, рівень якої в Україні достатньо високий.

Звісно, що молодь сьогодні за допомогою різних комунікаційних технологій шукає можливості працевлаштування з кращими умовами. Оскільки сьогодні, в умовах розвитку Індустрії 4.0 та нових технологій освіта ціниться як вагома складова людського капіталу, кількість осіб, які отримали вищу освіту за регіонами.



Рисунок 2.8 - Кількість випускників закладів вищої освіти за регіонами, 2019 р. [41]

На рис. 2.8 представлено кількість випускників закладів вищої освіти, зокрема, магістрів за регіонами України за різними спеціальностями. В Житомирській області кількість випускників закладів вищої освіти становила в 2019 р. 7326 осіб, серед них магістрів – 3127 осіб., що є порівняно невеликим показником. Звичайно, на першому місці знаходиться м. Київ із загальною кількістю випускників – 90103 особи, на

другому та третьому Харківська область та Львівська області - 42380 та 30371 випускники відповідно.

Отже, розглянули базові показники Житомирської області, далі розглянемо особливості Білокоровицької ОТГ. Як вже було зазначено, в громада складається з трьох населених пунктів (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Населені пункти Білокоровецької ОТГ, чисельність населення та відстань до адміністративного центру [53]

№ п/п	Найменування населеного пункту	Чисельність населення	Відстань до адмінцентру громади
1.	с. Білокоровичі	2161	0
2.	смт. Нові Білокоровичі	3164	6,5 км
3.	смт. Бучмани	740	4.5 км

За статистичними даними Білокоровицької ОТГ зайняте населення становить 1223 особи, тобто 20% від всього населення, а зареєстрованих безробітних налічується 26 осіб. Середня заробітна плата в ОТГ в 2020 р. становила 6241,72 грн.

Таблиця 2.3 – Чисельність жителів Білокоровецької ОТГ [53]

Територія	2015	2016	2017	2018	2019	2020
село Білокоровичі	2209	2203	2194	2183	2168	2161
смт Нові Білокоровичі	3091	3142	3175	3167	3168	3164
смт Бучмани	712	720	712	700	747	740
Олевський район	41934	41894	41905	41796	41586	41367
Житомирська область	1268903	1262512	1255966	1247549	120482	1230351

З табл. 2.3 видно, що кількість жителів населених пунктів досліджуваної ОТГ поступово скорочується, що свідчить про негативну динаміку і такі явища як зниження народжуваності, підвищення смертності, міграцію населення. Закономірно спостерігається і негативна динаміка зайнятості населення.

За трьома населеними пунктами, що входять в досліджувану ОТГ визначили та побудували структуру зайнятості за видами економічної діяльності (табл. 2.4). Видно, що переважає саме сільське господарство та торгівля.

Таблиця 2.4 – Структура зайнятості в Білокоровицької ОТГ [53]

Види економічної діяльності	Кількість осіб
Сільське господарство, мисливство, лісове та рибне господарство	215
Промисловість	67
Будівництво	10
Оптова та роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту	158
Готелі та ресторани	15
Транспорт і зв'язок	8
Фінансова діяльність	1
Охорона здоров'я та соціальна допомога	34
Колективні, громадські та особисті послуги	28
Інші види діяльності	71

Основним підприємством Білокоровицького ОТГ є ДП «Білокоровицький лісгосп», кількість працюючих на даному підприємстві становить 563 особи. Саме дане підприємство є основним наповнювачем бюджету громади. Основну частку земель Білокоровицької ОТГ становлять землі сільськогосподарського призначення та лісового фонду. Основний вид діяльності громади - вирощування зернових культур і насіння олійних культур. Також в ОТГ функціонують агро-підприємства ТОВ «Мрія Олевськ 2012», ТОВ «КОРОСТЕНЬ - АГРО», ДП "Олевський лісгосп АПК", ДП «Житомирський військовий лісгосп». Основні промисловість ОТГ зосереджена в смт. Нові Білокоровичі, частково смт. Бучмани і с. Білокоровичі. Основні підприємства-роботодавці представили в табл. 2.5.

Таблиця 2.5 – Основні підприємства Білокоровицької ОТГ [50]

Підприємство, організація, установа	Вид діяльності (основний)	Чисельність працівників
ДП «Білокоровицьке лісове господарство»	Лісозаготівля Лісопильне та стругальне виробництво	528
ТОВ «УКАБ»	Лісопильне та стругальне виробництво	24
Олевське управління водного господарства	Допоміжна діяльність у рослинництві	78
Білокоровицьке ССТ	Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами	29
Новобілокоровицьке БКП	Управління нерухомим майном за винагороду або на основі контракту	28
ТОВ «ОЛІМПІК КОЛОР»	виробництво фарб, лаків і подібної продукції, друкарської фарби, та мастил	30
Білокоровицька сільська рада	Державне управління загального характеру	265

Отже, враховуючи проведений аналіз можна зазначити, що кількість населення Білокоровицької громади має тенденцію до поступового скорочення. Відповідно до першоджерел, це гостро стосується саме шкільної молоді. Також молодь їде з ОТГ, що йде в розріз з планами громади, адже реформа децентралізації була покликана на те, щоб покращити життя в громадах і сформувати інфраструктуру для розвитку населення. Через високе навантаження соціальною складовою, пов'язаною з безробітним населенням (не тільки зареєстрованим) з бюджету громади не виділяється достатньо коштів на різні розвиваючі заходи та інфраструктурне забезпечення життя в цілому, зокрема, енергоощадні технології. Основною запорукою для розвитку є підвищення інвестиційного клімату, проте основні існуючі інвестори не вкладають гроші у розвиток власних підприємств через нестабільність середовища. В той же час, кількість робочих місць на існуючих підприємствах не зростає, а заробітна плата залишається невисокою у порівнянні з великими містами і сусідніми європейськими країнами, що спонукає населення працездатного віку шукати роботу в

інших містах та їхати з ОТГ. В результаті, громада не розвивається, сільські території занепадають, дороги в поганому стані, що знову призводить до проблем.

Висновки до розділу 2

Проаналізували стан та динаміку основних показників молодіжного сегменту ринку праці. Визначили, що кількість молоді віком 25-29 років та 30-34 років – скоротилася, відповідно, на 112,4 та 93,5 тис осіб, що є негативною тенденцією і може свідчити про міграційні процеси та про проблеми з працевлаштуванням молоді в Україні. Визначили, що скорочення чисельності молоді відбувалося пропорційно до зменшення загальної чисельності населення країни. В цілому, останнім часом зменшувалась чисельність 20–24-річних та в категорії від 25 до 29 років, натомість, чисельність 30–34-річних осіб дуже повільно збільшувалася до 2018 р.

Дослідили динаміку середньооблікової кількості штатних працівників, коефіцієнти обороту робочої сили по прийому та по звільненню. Визначили, що коефіцієнт по прийому зростав з 2014 по 2017 рр., з 2017 по 2019 рр. відбувся спад прийому. Також, якщо розглядати в сукупності динаміку коефіцієнта обороту по звільненню та коефіцієнта обороту по прийому, то можна дійти висновку, що має місце висока плинність кадрів. При цьому, середньооблікова кількість штатних працівників постійно знижувалася, і в період з 2015 по 2019 рр. зниження відбувалося повільними темпами.

Проаналізували рівні регулювання молодіжного сегменту ринку праці та процесу працевлаштування молоді в умовах децентралізації. Визначили основні сучасні засади функціонування кожного з рівнів. Визначили фактори, які потрібні для ефективного проведення молодіжної політики на рівні ОТГ. Дослідили особливості молоді та розвитку Білокоровицької ОТГ, а саме: середній рівень заробітної плати в Житомирській області та інших областях, кількість випускників в області, чисельність жителів громади, структуру зайнятості, основні економічні фактори та ін.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

3.1 Моделювання таксономічного показника ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді

Застосування таксономічного аналізу було вперше запропоновано З. Хельвігом [51] і методику описано в працях сучасних науковців в [52]. Пропонуємо змоделювати за допомогою проведення таксономічного аналізу результуючий показник ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді. Побудований у такий спосіб таксономічний показник синтетично характеризує зміни значень ознак. Одна з основних його властивостей полягає в тому, що можна сформулювати одну синтетичну ознаку, яка показує напрямок і масштаби змін у процесах, описуваних сукупністю довільного числа вхідних ознак, які характеризують стан та рівень ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці в Україні.

Оскільки в результаті ефективного регулювання процесу працевлаштування молоді будуть високі показники зайнятості та економічної активності молоді, то обрали основні показники ринку праці. Також для аналізу обрали саме категорію молоді віком 25-29 років, оскільки саме на цей час припадає період основного професійного становлення після закінчення університету. Для аналізу граничний рік саме 2019 рік, тому що не всі показники за 2020 р. є в публічному доступі. Для того, щоб все було співставним, привели показники за однаковий часовий період. Обрані показники подали в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 - Вхідні дані для аналізу ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці за 2015 - 2019 рр.

Показники- індикатори / Період	Роки				
	2015	2016	2017	2018	2019
Молодь віком 25-29 років, тис. осіб	2563,8	2433,5	2048,2	2235,5	2123,1
Рівень економічної активності,% молоді 24-29 років	80,8	79	69,5	79,8	80,2
Рівень зайнятості, %	71,8	69	59,5	69,7	70,4
Рівень безробіття, %	11,2	11,7	11,3	9,8	8,4
Середня заробітна плата в Україні	3455	4362	6008	7711	9223
Середньооблікова кількість штатних працівників	8065	7868	7679	7661	7443
Коефіцієнт обороту по прийому	24	26,1	30,5	29,2	28,2
Коефіцієнт обороту по звільненню	30,2	29,2	31,8	31,6	32,7
Індекс економічної свободи	46,9	46,8	48,1	51,9	52,3
Рівень видатків на освіту до ВВП, %	6,7	6,7	6	5,9	5

Джерело: розроблено автором [41]

На 2-му етапі стандартизували значення елементів матриці спостережень. Для цього визначили середнє значення по кожному показнику (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 - Середнє значення по кожному показнику (індикатору) ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді

№	Показник (індикатор системи економічного управління персоналом), X_i	Середнє значення ($\bar{X}$)
1.	Молодь віком 25-29 років, тис. осіб	2280,82
2.	Рівень економічної активності, % молоді 24-29 років	77,86
3.	Рівень зайнятості, %	68,08
4.	Рівень безробіття, %	10,48
5.	Середня заробітна плата в Україні	6151,8
6.	Середньооблікова кількість штатних працівників	7743,2
7.	Коефіцієнт обороту по прийому	27,6
8.	Коефіцієнт обороту по звільненню	31,1
9.	Індекс економічної свободи	49,2
10.	Рівень видатків на освіту до ВВП, %	6,06

Джерело: розраховано автором [41]

Далі стандартизували показники за формулою (3.1):

$$Z_i = \frac{X_i}{\bar{X}} \quad (3.1)$$

де X_i – значення i -ого показника (індикатора);

$\bar{X}$ – середнє значення по кожному показнику (індикатора).

Стандартизовані дані звели у табл. 3. 3. На 3-ому етапі визначили дестимулятори та стимулятори (табл. 3.4).

Таблиця 3.3 - Стандартизовані показники (індикатори) ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці за 2015 - 2019 рр.

Показники - індикатори /Стандартизовані значення	Z2017	Z2018	Z2019
X 1	1,12	1,07	0,90
X 2	1,04	1,01	0,89
X 3	1,05	1,01	0,87
X 4	1,07	1,12	1,08
X 5	0,56	0,71	0,98
X 6	1,04	1,02	0,99
X 7	0,87	0,95	1,11
X 8	0,97	0,94	1,02
X 9	0,95	0,95	0,98
X 10	1,11	1,11	0,99

Джерело: розраховано автором

Таблиця 3.4 - Поділ досліджуваних показників (індикаторів) ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці

Показник (індикатор ефективності регулювання процесу працевлаштування)	Стимулятор чи дестимулятор
X1	стимулятор
X2	стимулятор
X3	стимулятор
X4	дестимулятор
X5	стимулятор
X6	стимулятор
X7	стимулятор
X8	дестимулятор
X9	стимулятор
X10	стимулятор

Джерело: розраховано автором

4-й етап включає в себе поділ індикаторів на стимулятори й дестимулятори – основа для побудови вектора - еталона. Елементи цього вектора мають координати та формуються за рахунок значень показників за формулою (3.2):

$$\begin{cases} X_{0i} = \max x_{ij} \text{ (стимулятор)} \\ X_{0i} = \min x_{ij} \text{ (дестимулятор)} \end{cases} \quad (3.2)$$

Вектор-еталон має наступний вигляд:

$P=(1,12; 1,04; 1,05; 0,80; 1,50; 1,04; 1,02; 0,94; 1,06; 1,11)$

де $X_1, X_2, X_3, X_5, X_6, X_7, X_9, X_{10}$ – стимулятор (+);

X_4, X_8 – дестимулятор (-).

Наступним, п'ятим, етапом визначення таксономічного показника ефективності регулювання працевлаштування є визначення відстані між окремими спостереженнями (періодами) і вектором-еталоном. Відстань між точкою - одиницею й точкою P_0 розраховується за формулою:

$$C_{i0} = \sqrt{\sum_{j=1}^m (z_{ij} - z_{0j})^2} \quad (3.3)$$

де z_{ij} – стандартизоване значення j -ого показника в період часу i ;

z_{0j} – стандартизоване значення i -ого показника в еталоні.

Значення відстані між точкою-одиницею та точкою P_0 зводимо у табл. 3.5.

Отримана відстань є початковою для розрахунку показника ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці.

Визначаємо таксономічний показник рівня ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці з за формулою:

$$K_i = 1 - d, \quad (3.4)$$

де d - відхилення відстані між точкою-одиницею й точкою P_0 від значення відстані ознак.

Таблиця 3.5 - Значення відстані між точкою-одиницею та точкою P_0

Відстань між точкою - одиницею й точкою P_0	Значення
C2015	0,99
C2016	0,86
C2017	0,70
C2018	0,36
C2019	0,37

Джерело: розраховано автором

Безпосередньо перед його розрахунком необхідно визначити низку інших показників. Для цього розрахуємо середню відстань за формулою:

$$C_0 = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m C_{i0}, \quad (3.5)$$

де m – кількість періодів;

C_{i0} – відстань між точкою-одиницею й точкою P_0 .

Розрахунок середнього значення кореня квадратного середнього квадрата різниці значень ознак здійснюється за формулою:

$$S_0 = \sqrt{\frac{1}{m} \sum (C_{i0} - \overline{C_0})^2} \quad (3.6)$$

де S_0 – середнє значення кореня квадратного середнього квадрата різниці значень ознак;

$\overline{C_0}$ – середня відстань.

Визначимо відстань за формулою:

$$C_0 = \overline{C_0} + 2\overline{S_0}$$

$$d_i = \frac{C_{i0}}{C_0}, \quad (3.7)$$

де d_i – відхилення відстані між точкою-одиницею й точкою P_0 від значення відстані ознак;

C_0 – відстань.

Розраховані значення даних показників зводимо у табл. 3.6.

Таблиця 3.6 - Значення додаткових показників для визначення таксономічного показника ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України

Показник	Значення
$C_{0\text{сер}}$	0,66
S_0	0,26
C_0	1,17

Джерело: складено автором

У табл. 3.7 зводимо результати розрахунку значення d_i за 2015- 2019 рр.

Таблиця 3.7 - Значення d_i за 2015- 2019 роки

d_i в конкретному році	Значення d_i
d_{2015}	0,85
d_{2016}	0,74
d_{2017}	0,60
d_{2018}	0,30
d_{2019}	0,31

Джерело: розраховано автором

На підставі проведених розрахунків визначаємо таксономічний показник ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України. Результати розрахунків зводимо в табл. 3.8.

Таблиця 3.8 - Значення таксономічного показника ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України

Таксономічний показник в конкретному році	Значення
K_{2015}	0,15
K_{2016}	0,26
K_{2017}	0,40
K_{2018}	0,70
K_{2019}	0,69

Джерело: складено автором

Графічно змодельований показник ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України та представили результати на рис. 3.1.

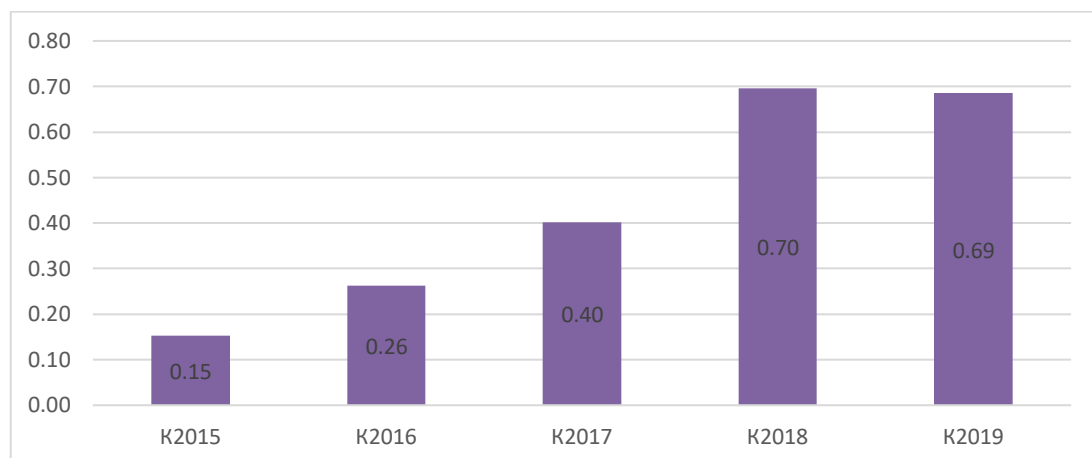


Рисунок 3.1 – Динаміка таксономічного показника ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України за 2015 - 2019 рр.

Джерело: сформовано автором

З рис. 3.1 видно, що за досліджуваний період часу спостерігалася позитивна динаміка ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України. З 2015 по 2018 рр. відбулося стрімке зростання узагальнюючого показника майже у 5 разів. Цьому сприяли фактори, які були розкриті у другому підрозділі, зокрема, нові можливості з впровадженням реформи децентралізації, заходи, направлені на розвиток молоді на трьох рівнях регулювання – державному, регіональному та місцевому. Проте в 2019 спостерігається незначне зниження даного показника, що свідчить про потребу посилення молодіжної політики в державі, також це може бути пов'язано з проблемами на ринку праці у зв'язку зі зниженням економічної активності в період пандемії COVID-19.

Даний таксономічний показник можна використовувати як на національному рівні за методикою, як у цьому підрозділі, так і для регіону, і для ОТГ, що є доцільним для порівняння по різних регіонах та різних ОТГ. Проте такий аналіз потребує уніфікації даних по регіонах та ОТГ для того, щоб отримати коректні результати.

3.2 Напрями регулювання процесу працевлаштування молоді з врахуванням кращих світових практик

Ефективне працевлаштування молоді входить в завдання Цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання». Для формування напрямів підвищення ефективності працевлаштування молоді доцільно проаналізувати успішний досвід країн і рекомендувати цікаві практики для запровадження в Україні на державному та місцевому рівнях.

Цікавим є кейс Нунавута. Так, група, що складається з 25 громад Нунавута та працює разом для посилення стійкості та покращення психічного здоров'я серед молоді. Вони створюють мережу постійних Makerspaces у межах кожної своєї громади. Ці Makerspaces будуть безпечними та розвивають соціальні центри для молоді, забезпечуючи навчальні заходи на основі цифрових та STEAM-систем, що

стимулюють співпрацю, творче вирішення проблем та обмін знаннями [54]. Зазначимо, що саме сільські громади є важливими для економіки, культури та соціальної структури Канади, сприяють туризму, високотехнологічним та виробничим секторам, саме тому треба враховувати їх думку при прийнятті економічних урядових рішень.

Таблиця 3.9 - Ефективні заходи щодо розвитку працевлаштування молоді та підприємницьких ініціатив в різних країнах

<i>Естонія</i>	<i>Польща</i>
☐ e-Residency ☐ Реформа працевдатності (2016) ☐ OSKA (2016) ☐ Youth Prop Up ☐ Естонські неурядових організацій ☐ Неурядові організації	☐ Програма «Початок у Польщі» ☐ Створення Польського фонду розвитку ☐ Податкова реформа ☐ Програма для розвитку сільського господарства ☐ Реформа економічного права з 1989 р ☐ Youth Guarantees
<i>Канада</i>	<i>Бельгія</i>
☐ Економічний розвиток сільського господарства ☐ Кейс Нунавута ☐ Our Food Future ☐ Провінційні програми	☐ Дематеріалізація відносин між FPS Finance та платниками податків ☐ внесення змін до різних податкових кодексів
<i>Австрія</i>	<i>Латвія</i>
☐ Заходи Федерального міністерства у справах цифрових та економічних питань Австрії ☐ Сприяння більшому обміну інформацією та тісній співпраці між розвитковою кооперацією та австрійським бізнесом та промисловістю.	☐ Комплексна реформа податкової політики з 1 січня 2018 <i>Литва</i> ☐ Програма інноваційного розвитку 2014-2020 років

Ініціатива «OurFoodFuture» (графство Гельф і Веллінгтон, Онтаріо) є важливою для розвитку соціально-відповідального підприємництва та залучення молодіжних ініціатив. Дана ініціатива є переможцем програми уряду Канади

«SmartCitiesChallenge». За допомогою використання інформаційних технологій та партнерств регіон працює над трьома цілями: розширити доступ до поживної їжі на 50%, створити 50 нових харчових підприємств повного циклу виробництва та можливостей для співпраці, збільшити економічний дохід на 50% за рахунок зменшення або перетворення харчових відходів. Ці зусилля дозволять оптимізувати місцеве виробництво продуктів харчування, створити синергію між місцевими підприємствами, а також принесуть користь місцевим жителям та відвідувачам [55].

Уряд Канади щорічно інвестує майже 3 мільярди доларів на підтримку провінційних програм, які забезпечують навчання сучасним навичкам, кар'єрне консультування та допомогу у пошуку роботи. Ці програми допомагають безробітним та малозайнятим канадцам вдосконалити свої навички та отримати наступну роботу [55]. У довгостроковій перспективі Стратегією розвитку сільського господарства Канади передбачено зробити стратегічні інвестиції в пріоритетний розвиток сільських громад, які визначають як ключові для їх економічного розвитку та успіху. Серед важливих для розвитку Канади стратегій та програм можна зазначити такі: Соціальні інновації та стратегія соціальних фінансів (2019); Стратегія диверсифікації торгівлі (2019); Стратегія зменшення бідності (2018).

Високу позицію за Ціллю 8 займає Польща – 13 місце з показником 84,4 при цьому значення показника збільшується зі швидкістю, що необхідна для досягнення ЦРД до 2030 року, та 2ге місце серед досліджуваних нами 13ти країн. Уряд Польщі впровадив такі основні програми [56]:

- 1) з 1989 р. була підготовлена реформа економічного права, що складається з двох пакетів: 100 змін для компаній та Конституція для бізнесу, що полегшило ведення бізнесу в Польщі

- 2) створення Польського фонду розвитку, який надає більше можливостей для отримання додаткових коштів з фінансових ринків, як внутрішніх так і зарубіжних, з метою реалізації розробок інвестиції. Загальна наявність гарантій на

підтримку розвитку підприємств забезпечувався створенням Національного фонду гарантій.

3) зменшення податку на прибуток до 15% для платників податків з малого бізнесу і для платників податків, які починають свою діяльність у першому податковому році,

4) програма «Початок у Польщі» та нова система підтримки інноваційних ідей на стику науки та бізнес-секторів, в межах програми було забезпечено, серед інших, податкові пільги на НДДКР. Одночасно запроваджено новий механізм підтримки підприємців у здійсненні нових інвестицій на території Польщі (Спеціальні економічні зони - Польща). Запланована підтримка стосується звільнення від податку на прибуток (ПДФО) та безкоштовні інформаційні послуги, що надаються суб'єктами, відповідальними за підтримку нових інвестицій.

5) для розвитку потенціалу молоді, впроваджується загальноєвропейська ініціатива YouthGuarantees, щоб забезпечити кожну особу до 29 років пропозиціями професійної освіти протягом 4 місяців після закінчення навчання чи втрати роботи.

6) програма для розвитку сільського господарства - програма економічної активізації фермерів і осіб, пов'язаних з сільським господарством.

7) «Польська міграційна політика» - документ, що представляє польську модель активної міграційної політики, яка передбачає, серед іншого, вдосконалення управління міграцією та імміграційні процеси, інтеграцію іноземців та стимули до поселення у Польщі з урахуванням національної безпеки.

Естонія серед досліджуваних нами країн займає 1 місце в досягненні 8 ЦСР і 47 місце серед усіх країн, досліджуваних в звіті. Серед основних напрямів діяльності Естонії для досягнення прогресу за Ціллю 8 можна виділити такі [57]:

1) Естонія стала першою європейською країною, яка запропонували реєструвати будь-які цифрові підприємства в євро зоні [58]. Таким чином, підприємство, яке знаходиться в будь-якій країні, може стати естонським підприємством, мати єврові рахунки, сплачувати низькі податки в Естонії. Така

модель особливо відповідає потребам ІТ-підприємств, які надають послуги та сплачують високий відсоток податків у багатьох країнах.

2) у 2016 році започаткована реформа працевдатності, мета якої - допомогти людям із обмеженими можливостями влаштуватися на роботу. Здатність кожної людини зі зниженою працевдатністю бути активною в суспільстві було оцінено та на основі цього людина отримала допомогу у пошуку можливостей працевлаштування на ринку праці.

3) у 2016 році була запущена система координації навичок та потреб на ринку праці - OSKA - надання інформації про ключові навички та професії, необхідні на ринку праці. Раз на рік виходить загальний звіт ОСКА про зміни потреб на ринку праці, основні тенденції, що впливають на нього.

4) YouthPropUp - частина урядового плану дій, EstonianYouthGuarantee, ініційована ЄС; мета якої - допомогти молодим людям, які втратили свою роботу або залишили школи, щоб якомога швидше повернутися до суспільства. Молодіжний центр PropUps допомагає молоді встановлювати контакти з навчальними закладами, організаціями та роботодавцями.

5) серед естонських неурядових організацій, які займаються співпрацею з розвитку, є такі організації, які розширюють можливості та підтримують діяльність малих підприємств, особливо жінок-підприємців, у країнах Східного партнерства (Грузія, Молдова), а також в Африці, Туреччині та Філіппінах. Вважаємо, що це один з основних чинників, що дозволив зайняти Естонії високі місця за Ціллю 8 в частині «Гідна праця».

6) розвиває малі підприємства, сільськогосподарський сектор, туризм, віддає перевагу розвитку стартапів.

7) уряд Естонії розробив національний план розвитку туризму на 2014–2020 роки [60].

Перелічимо пропозиції інших країн, які впливають на прогрес у досягненні 8 ЦСР:

1) Бельгія ухвалила дематеріалізацію відносин між FPS Finance та платниками податків, яка передбачає внесення змін до різних податкових кодексів щодо дематеріалізації відносин між Федеральною державною службою фінансів та платниками податків.

2) діяльність Федерального міністерства у справах цифрових та економічних питань Австрії спрямована на покращення сприятливих умов для залучення приватного сектору в країни-партнери та сприяння більшому обміну інформацією та тісній співпраці між розвитковою кооперацією та австрійським бізнесом та промисловістю.

3) Литва активно впроваджує програму інноваційного розвитку 2014-2020 років, що передбачає активізацію впровадження інновацій у всіх сферах; також проводить політику постійного поліпшення трудових договорів та збільшення їх різноманіття, меншої регламентованості домовленостей про робочий час; водночас реалізується концепція економіки знань [59].

4) Латвія з 1 січня 2018 року запровадила нову комплексну реформу податкової політики, ефект якої спрямований на сприяння економічному зростанню та добробут, у тому числі за рахунок зменшення нерівності доходів [61].

3.3 Модель регулювання процесу працевлаштування молоді в Україні та на рівні Білокоровицької ОТГ в умовах децентралізації

В результаті дослідження нами було запропоновано модель реалізації політики в сфері працевлаштування молоді в умовах децентралізації, яка враховує успішний зарубіжний досвід (рис. 3.2). Так, на національному рівні важливо забезпечувати координацію Міністерства молоді та спорту України і з іншими міністерствами (наприклад, Мінекономіки, Міністерство освіти та науки України тощо), щоб деталізувати та вирішувати комплексно потреби молоді, пов'язані з працевлаштуванням та розвитком потрібних компетенцій. Це дозволить правильно

формувати необхідне нормативно-правове забезпечення, методичну підтримку, програми тощо.

На регіональному рівні пропонуємо комплексно долучати до питань регулювання працевлаштування структурний підрозділ з питань молоді обласної державної адміністрації, центри зайнятості, заклади освіти, громадські об'єднання та міжнародні фонди, крім того, молодіжні та дитячі громадські організації, щоб враховувати саме інтереси молоді.

На місцевому рівні має координуватися політика окремим структурним підрозділом відповідальним за молодіжну політику і це все впливатиме на витрати ОТГ та його стратегію. Важливо сформувати в ОТГ молодіжний центр по типу Makerspaces, де будуть розвивати молодь (напрями вказані на рис.3.2).

Цей молодіжний центр за прикладом OSKA в Естонії (див. параграф 2.2) також може аналізувати ринок та формувати необхідні компетенції і допомагати їх розвивати.

Отже, всі ці заходи сприятимуть розвитку молодіжної інфраструктури та неформальній освіті молоді (саморозвиток, інтереси, курси, тренінги).

У цьому полягають наші комплексні пропозиції щодо удосконалення працевлаштування молоді в умовах децентралізації.

Також зазначимо основні заходи, які доцільно застосовувати в межах Білокоровицької ОТГ. На нашу думку, в першу чергу, треба сформувати умови та проводити заходи для розвитку підприємництва та підвищення інвестиційного клімату в громаді. Саме зростання економічного розвитку громади позитивно впливає на якість життя в громаді та залучення молоді.

В контексті розвитку та працевлаштування молоді в Білокоровицькій ОТГ, як вже було зазначено, існує потреба в створенні окремого молодіжного центру (рис. 3.2). Так, за прикладом, Нунавута (Канада), розглянутого в підрозділі 3.2, пропонуємо створити Makerspace, тобто використати світовий формат креативних просторів-майстерень, що дозволить розвивати молодь у правильному напрямі. Відтак, це місце

для втілення ідей, проведення експериментів, вивчення, застосування на практиці і відточування нових навиків. Його можна створити в окремому навчальному центрі в центрі ОТГ та регулювати його діяльність на рівні виконавчих комітетів рад ОТГ. Даний навчальний центр має бути соціально орієнтованим саме для молоді, де мають бути організовані заходи на основі цифрових та STEAM-систем, що стимулюють співпрацю, творче вирішення проблем та обмін знаннями.

Для цього можна налагодити співпрацю з підприємствами-представниками соціально відповідального бізнесу на рівні Житомирської області за підтримки структурного підрозділу з питань молоді Житомирської Обласної Державної Адміністрації (ОДА).

Звичайно, що ці заходи можуть реалізовуватися лише за умови проведеного та швидкого інтернет-зв'язку. В даній громаді інтернет-зв'язок присутній, проте в окремих місцях ближче до центру. Зазначимо, що бюджетом на 2021 рік визначено 500 млн грн для забезпечення підключення закладів соціальної інфраструктури до швидкісного фіксованого інтернету, і це стосується саме віддалених сіл. Субвенція передбачена для того, щоб 1,5 млн українців, що проживають у 3 тис сіл, отримали можливість підключення до швидкісного інтернету. Все це дозволить підвищити загальну цифрову грамотність населення та розвивати молодь.

Одночасно, вже з вирішенням технічних питань зі зв'язком для кожного селянина, для організації навчально центру по типу Makerspace необхідним є забезпечення роботи навчального центру.

В даному центрі має бути налагоджена взаємодія між викладачами, молоддю та підприємствами таким чином, щоб реагувати на потреби підприємств. В цілому, у світі Makerspace вважаються місцями неформального навчання, де творчі мистецтва, технології і наука може об'єднатися для вивчення ідей, створення продуктів, вирішення проблем і співпраці. Саме тому, важливо на рівні місцевого самоврядування та на регіональному рівні долучати центри зайнятості до їх організації.

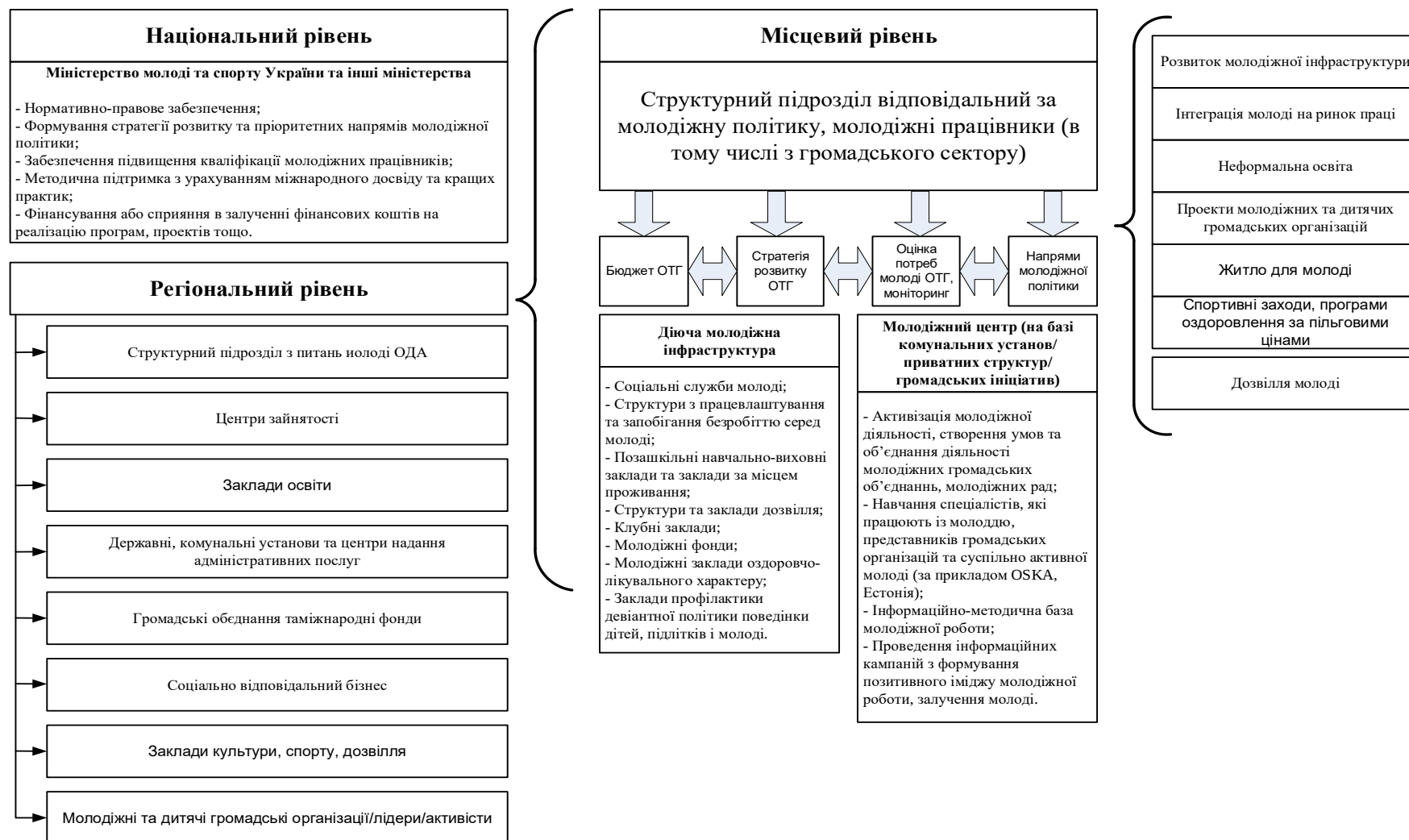


Рисунок 3.2 - Модель реалізації політики в сфері працевлаштування молоді в умовах децентралізації

Джерело: розроблено автором

Важливим скоординувати для функціонування даного центру такі напрями:

- 1) фінанси з бюджету громади для організації навчання з технологіями та проектами
- 2) навчання викладачів для такої взаємодії з молоддю. Пропонується долучати викладачів спочатку на добровільних засадах – викладачів з обласного центру, які в режимі 1-2 тижні будуть навчати на місцях методам навчання місцевих викладачів та добровольців.
- 3) організувати мобільність Мейкерспейсів з можливістю долучатися до практичних потреб підприємства громади.

Так, на рівні місцевого самоврядування треба обґрунтувати потреби розвитку молоді і скооперуватися з підприємствами громади для дозволу долучити молодь до вирішення проблем підприємств. Це дозволить створити креативний підприємницький простір – нові ідеї для бізнесу та практичні навички для молоді.

4) такі мобільні виробничі простори на підприємствах сформуують нові засади для навчання, інновацій, створення та дослідження і дозволять розвивати молодь всесторонньо з метою подальшого працевлаштування або розвитку власного бізнесу.

В межах даного центру також буде надаватися підтримка для підприємницьких ініціатив молоді ОТГ. Передбачені комп'ютери та обладнання, інформаційна підтримка, семінари та заходи із запрошеними тренерами з обласного центру та всієї України. Передбачено опрацювання кейсів різних компаній для розвитку свої знань та умінь. Також в основі функціонування даного центру має бути постійна координація з обласним центром з працевлаштування та окремим підрозділом з працевлаштування саме Білокоровицької ОТГ.

Зазначимо, що питання оренди може бути вирішено безкоштовно, якщо Центр буде розміщений у існуючому культурному центрі, який належить громаді. В таблиці навели приблизні витрати загального характеру. Враховуючи важливість розвитку та подальшого працевлаштування молоді можливо отримати додаткове фінансування в

результаті подачі заявок на отримання грантів. Сьогодні активно для громад діють програми від U-Lead з Європою та USAID, міжнародних організацій, які розвивають соціально важливі проекти в Україні. Важливо використовувати всі можливості для розвитку молоді та подальшого працевлаштування та проводити агітаційні роботи в ОТГ в цій сфері.

Таблиця 3.10 – Основні витрати за напрямками забезпечення функціонування Молодіжного центру за типом Makerspace

Напрями забезпечення функціонування Центру	Витрати в міс, грн
Оренда приміщення	35 000
Ремонт, дизайн приміщення	75000
Обладнання, меблі	200000
Методичні навчальні матеріали	40 000
Оплата праці	30000
Витрати на відрядження, координацію роботи	15000
Інші видатки	20000

За попередніми розрахунками для організації роботи центру по типу Makerspace потрібно забезпечення фінансування таких основних напрямів (табл. 3.10).

Висновки до розділу 3

Запропонували напрями регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України в умовах децентралізації з врахуванням потреб об'єднаних територіальних громад. Змоделювали таксономічний показник ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді, що дозволило визначити тенденції розвитку ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці за 2015-2019 рр. Даний таксономічний показник можна використовувати як на національному рівні за методикою, як у цьому підрозділі, так і для регіону, і для ОТГ,

що є доцільним для порівняння по різних регіонах та різних ОТГ. Проте такий аналіз потребує уніфікації даних по регіонах та ОТГ для того, щоб отримати коректні результати.

Запропонували модель реалізації політики в сфері працевлаштування молоді в умовах децентралізації на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Визначили напрями регулювання процесу працевлаштування молоді з врахуванням потреб досліджуваної Білокоровицької ОТГ та успішного зарубіжного досвіду. За основу взяли кейс Нунавута (Канада), які впровадили заходи щодо роботи з молоддю за типом Makerspace. А також в основі пропозицій поклали визначення пропозицій щодо розвитку та навчання вчителів та координаторів молодіжного центру за прикладом OSKA в Естонії – аналізувати ринок праці та формувати необхідні компетенції в молоді і допомагати їх розвивати.

ВИСНОВКИ

Дослідили теоретичні основи регулювання процесу працевлаштування молоді. Проаналізували теоретичну сутність та структуру ринку праці України, зокрема, дослідили концептуальні підходи до визначення категорії «ринок праці», а саме: класичний, неокласичний, кейнсіанство, марксистський, монетаристський та інституціональний.

Визначили основні специфічні особливості робочої сили як товару. Визначили та розкрили основні структурні елементи ринку праці України, а саме: передумови формування, чинники розвитку, інституційне забезпечення, суб'єкти ринкових відносин, об'єкти регулювання та регулятори.

Проаналізували основні засади функціонування та регулювання молодіжного сегменту ринку праці - частини ринку праці, що є комплексом соціально-економічних відносин держави, підприємців і молодих громадян, які включаються в трудову діяльність у віці від 14 до 35 років.

Визначили основні нормативно-правові акти, які визначають принципи та основні засади функціонування ринку праці молоді в сучасних умовах, зокрема, Національна молодіжна стратегія до 2030 року, Закони України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про зайнятість населення», «Про професійний розвиток працівників» тощо.

Проаналізували стан та динаміку основних показників молодіжного сегменту ринку праці. Визначили, що кількість молоді віком 25-29 років та 30-34 років – скоротилася, відповідно, на 112,4 та 93,5 тис осіб, що є негативною тенденцією і може свідчити про міграційні процеси та про проблеми з працевлаштуванням молоді в Україні. Визначили, що скорочення чисельності молоді відбувалося пропорційно до зменшення загальної чисельності населення країни. В цілому, останнім часом зменшувалась чисельність 20–24-річних та в категорії від 25 до 29 років, натомість, чисельність 30–34-річних осіб дуже повільно збільшувалася до 2018 р.

Дослідили динаміку середньооблікової кількості штатних працівників, коефіцієнти обороту робочої сили по прийому та по звільненню. Визначили, що коефіцієнт по прийому зростав з 2014 по 2017 рр., з 2017 по 2019 рр. відбувся спад прийому. Також, якщо розглядати в сукупності динаміку коефіцієнта обороту по звільненню та коефіцієнта обороту по прийому, то можна дійти висновку, що має місце висока плинність кадрів. При цьому, середньооблікова кількість штатних працівників постійно знижувалася, і в період з 2015 по 2019 рр. зниження відбувалося повільними темпами.

Проаналізували рівні регулювання молодіжного сегменту ринку праці та процесу працевлаштування молоді в умовах децентралізації. Визначили основні сучасні засади функціонування кожного з рівнів. Визначили фактори, які потрібні для ефективного проведення молодіжної політики на рівні ОТГ. Дослідили особливості молоді та розвитку Білокоровицької ОТГ, а саме: середній рівень заробітної плати в Житомирській області та інших областях, кількість випускників в області, чисельність жителів громади, структуру зайнятості, основні економічні фактори та ін.

Запропонували напрями регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці України в умовах децентралізації з врахуванням потреб об'єднаних територіальних громад. Змодельовали таксономічний показник ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді, що дозволило визначити тенденції розвитку ефективності регулювання процесу працевлаштування молоді на ринку праці за 2015-2019 рр. Даний таксономічний показник можна використовувати як на національному рівні за методикою, як у цьому підрозділі, так і для регіону, і для ОТГ, що є доцільним для порівняння по різних регіонах та різних ОТГ. Проте такий аналіз потребує уніфікації даних по регіонах та ОТГ для того, щоб отримати коректні результати.

Запропонували модель реалізації політики в сфері працевлаштування молоді в умовах децентралізації на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Визначили напрями регулювання процесу працевлаштування молоді з врахуванням потреб досліджуваної Білокоровицької ОТГ та успішного зарубіжного досвіду. За основу взяли кейс Нунавута (Канада), які впровадили заходи щодо роботи з молоддю за типом Makerspace. А також в основі пропозицій поклали визначення пропозицій щодо розвитку та навчання вчителів та координаторів молодіжного центру за прикладом OSKA в Естонії – аналізувати ринок праці та формувати необхідні компетенції в молоді і допомагати їх розвивати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Цілі сталого розвитку в Україні. *Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України*. URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf (дата звернення: 1.02.2021).
2. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничоредакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.
3. Самуельсон П. Економіка: В 2 т.: Пер. с англ. М.: Алгон, 1994. Т. 1. 333 с.
4. Беккер Г. Человеческий капитал / Г. Беккер. М.: Изд-во МГУ, 1997. 682 с.
5. Гелбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества. М.: Прогресс, 1979. 320 с.
6. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег: Пер. с англ. / Дж. М. Кейнс. М.: Прогресс, 1978. 494 с.
7. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Ин-т марксизмаленинизма при ЦК КПСС. 2-е изд. Т. 23. М.: Государственное издательство политической литературы, 1961. 650 с.
8. Bowles S. Social Capital and Community Governance / S. Bowles, H. Gintis // The Economic Journal. № 112 (483). 2002. P. 419–436.
9. Freedman D. H. Special Employment Programs in developed and Developing Countries. International Labour Review – Geneva, 1990. Vol.129. №2. p.165-184.
10. Smith A. Inquiry into the Nature and Causes of the wealth of Nations. 1970, Londres, Everyman's Library, 346 p.
11. Stiglitz J. The Roaring Nineties: Seeds of Destruction. London : Allen Lane, Penguin, 2003. 389 p.
12. Калина А.В., Котвицький А. А. Ринок праці. Київ : Знання України, 2010. 208 с.
13. International Labor Organization. Офіційний вебсайт. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (1.02.2021).
14. Федунчик Л. Г. Реалії ринку праці України. Організаційно-управлінські та

- психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів / упоряд. О.П. Канівець, Л.Г. Новаш. К. : ІПК ДСЗУ, 2015. С. 126–128
- 15.Павлюк Т. І., Ковальова А. А., Ніколайчук Н. П. *Особливості ринку праці в Україні. Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського. Вип. 8. 2015. С. 876 – 881. URL : <http://global-national.in.ua/archive/8-2015/184.pdf>.*
 - 16.Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
 - 17.Калина А. В. *Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.*
 - 18.Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лют. 1993 р. № 2998-12 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12> . (дата звернення: 06.12.2020).
 - 19.Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2018 року) / Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2019. 107 с.
 - 20.Аналіз соціального розвитку молоді України.(2019) Молодь України-2015. URL: http://www.un.org.ua/images/documents/3685/Molod_Ukraine.pdf
 - 21.Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIIIURL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.01.2021).
 - 22.Про зайнятість населення : Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України.
 - 23.URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page3> (дата звернення : 06.02.2021).
 - 24.Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок

- безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14/print1474959456645155> (дата звернення : 06.02.2021).
25. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.12 № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення : 06.02.2021).
26. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення : 06.02.2021).
27. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення : 06.02.2021).
28. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12> (дата звернення : 06.02.2021).
29. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення : 06.02.2021).
30. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року : Указ Президента України від 12.03.21 № 94/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/942021-37337> (дата звернення: 1.04.2021).
31. Борданова Л. С., Рощина Н. В. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. Економічний вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". № 13. 2016. С. 130-135.
32. Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. Ринок праці та зайнятість населення. № 2. 2013. С. 8–118.
33. Болотіна Н.Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: підручник. К.: Знання,

2000. 564 с

- 34.Золотухіна Л. О. Перше працевлаштування за чинним Кодексом законів про працю та проектом Трудового кодексу України / Л. О. Золотухіна, М.А. Пивонос // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ . – 2012. – № 3. – С. 181-186.
- 35.Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: монографія. К.:АПСВ, 2007. 192 с.
- 36.Хохрякова І.В. Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно суспільних відносин в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління: спец. 25.00.01 "Теорія та історія держ. управління". Дніпропетровськ, 2010. 20 с.
- 37.Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук.: спец. 12.00.05 «Трудове право». Харків, 2007. 19 с.
- 38.Руженський М. М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. Ринок праці та зайнятість населення. № 2. 2013. С. 8–11.
- 39.Мартинюк І. В. Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. Митна справа. № 5(2.2). 2013. С. 178–185.
- 40.Василишина С. О. Особливості державного регулювання ринку праці молоді. Економіка та держава. № 3. 2009. С. 91-94.
- 41.Державна служба статистики. URL: ukrstat.gov.ua
- 42.Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні /Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2019. 107 с.
- 43.Мінфін. Індекси. URL: <https://minfin.com.ua/> (дата звернення: 05.05.2021).
- 44.Про реформу децентралізації. Офіційний сайт. URL:

- <https://decentralization.gov.ua/> (дата звернення: 03.02.2021).
45. Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ru/> (дата звернення: 01.04.2021).
46. Про основні засади молодіжної політики. Закон України № 1414-IX від 27 квітня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення: 15.05.2021).
47. Про затвердження Типового положення про молодіжний центр праці. Постанова Кабінету Міністрів України №40 від 24 січня 2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 05.03.2021).
48. Програма продуктивної зайнятості населення чернігівської області на 2018-2020 роки. URL: https://upsz.cg.gov.ua/web_docs/1771/2016/12/docs/16.01.2018_%20proekt_program.pdf (дата звернення: 01.04.2021).
49. Про затвердження програми зайнятості населення м. Києва на 2021-2023 роки. URL: https://kmr.gov.ua/sites/default/files/636_4.pdf (дата звернення: 01.04.2021).
50. Помічнлянська міська рада. Зайнятість населення. URL: <https://pomichnamr.gov.ua/> (дата звернення: 01.03.2021).
51. Hellwig Z. Zastosowanie metody taksonomicznej do typologicznego podziału krajow ze wzgledu na poziom ich rozwoju i strukture wykwalifikowanych kadr / Z. Hellwig // Przegląd Statystyczny. 1968. № 4. 211 p.
52. Гриценко А. В. Математичні методи конструювання комплексної оцінки рівня розвитку об'єкта в еколого-географічних дослідженнях. Математика и кибернетика: фундаментальные и прикладные аспекты. 2011. № 6/4 (54). С. 35 - 46.
53. Білокоровицька громада. Сайт. URL: <https://bilokorovyuska-gromada.gov.ua/> (дата звернення: 01.04.2021).

54. Rural Opportunity, National Prosperity:
An Economic Development Strategy for Rural Canada
URL:
<https://www.infrastructure.gc.ca/rural/strat-eng.html>
(Last accessed: 14.01.2021.)
55. CETA: A progressive trade agreement for a strong middle class. Minister Carr and
EU Trade Commissioner Cecilia Malmström. Canada.
URL: <https://www.international.gc.ca/gac-amc/campaign-campagne/ceta-aecg/index.aspx?la> (Last accessed: 15.03.2021)
56. Implementation of the Sustainable Development Goals in Poland. The 2018 National
Report of Poland.
URL: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19409Poland_VNR_20180615.pdf (Last accessed: 15.01.2021)
57. Sustainable Estonia 21 URL: <https://fr.unesco.org/creativity/policy-monitoring-platform/sustainable-estonia-21> (Last accessed: 05.02.2021)
58. Estonia offers e-Residency URL: <https://e-resident.gov.ee> (Last accessed: 12.02.2021)
59. REVIEW ON THE IMPLEMENTATION OF THE 2030 AGENDA IN ESTONIA
URL:
<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10647estonia.pdf> (Last
accessed: 15.03.2021)
60. The EU Environmental Implementation Review 2019 Country Report – LITHUANIA
URL: https://ec.europa.eu/environment/eir/pdf/report_lt_en.pdf (Last accessed: 04.04.2021).
61. Инновационное развитие Латвии: анализ проблем и направлений формирования
национальной инновационной политики URL:
http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2015_3_160_171.pdf (Last
accessed: 04.03.2021)