

РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В КОНТЕКСТІ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗМІН У СУСПІЛЬСТВІ

Теодозія БУДА

Copyright © 2013

Постановка проблеми. Молодь сьогодні перебуває у центрі міжнародних, соціальних, економічних і політичних подій. Завдяки високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молоді люди мають можливість впливати на суспільний прогрес, визначаючи майбутнє країни і світового співтовариства. Здебільшого цей вплив залежить від того, наскільки активно молоде покоління долучене до суспільствотворчих процесів. Однак у багатьох країнах світу його входження до суспільного виробництва й соціального повсякдення проблематизоване численними труднощами як об'єктивного характеру, так і суб'єктивно-ідеологічного, політичного, адміністративного тощо.

Проблеми, з якими зіштовхується молоде покоління, породжуються самим суспільством і процесами його розвитку: глобалізацією, інформатизацією і капіталізацією. На глобальному рівні такі проблеми включають: дискримінацію за віком, нерівноцінні соціальні, економічні й політичні умови, погіршення здоров'я, доступність освіти, можливість самореалізуватися, глобальне погіршення навколишнього середовища, збройні конфлікти, високий рівень безробіття й т. ін. Однак молодь – це той ресурс, який повинен сприяти вирішенню цих проблем, тому особливого значення набуває питання щодо удосконалення процесу регулювання зайнятості молоді через інституційний вплив держави на ринки освіти та зайнятості завдяки спеціальному механізмові.

Методологічним, методичним і прикладним питанням проблеми зайнятості молоді присвячено праці відомих учених – В. Брича, О. Грішнєвої, Н. Захарова, Т. Кір'ян, Л. Колешні, Т. Петрової, В. Петюха. Теорія інституціоналізму, що нині вважається однією з пріоритетних в економіці наукових напрямів, висвітлюється у працях вітчизняних і зарубіжних вчених, а саме А. Алчіана, Р. Боудона, Д. Богині, В. Гамільтона, І. Давидової, В. Дементь-

єва, М. Долішнього, М. Зверякова, А. Колота, М. Кіма, С. Кириної, Е. Лібанової, Р. Коуза, О. Красильникова, О. Новікової, Д. Нортона, Р. Портера, О. Уільямсона та ін.

Водночас інституційні зміни, що відбуваються в нашій країні, потребують більш ґрунтовного теоретичного осмислення, передусім у контексті проблематики зайнятості молоді. Однак у науковій літературі недостатньо дослідженими залишаються питання, пов'язані із розробкою комплексного підходу до регулювання молодіжної зайнятості з урахуванням інституційних норм і засад розвитку сучасної української економіки.

Мета дослідження: удосконалення теоретико-методологічних основ дослідження ринку праці і розробка науково-практичних рекомендацій щодо регулювання зайнятості молоді в Україні з урахуванням інституційних змін у чинному суспільстві.

Об'єктом дослідження є регулювання зайнятості молоді в Україні, що забезпечується інституційними механізмами впливу держави на молодіжний сектор ринків праці та освітніх послуг, а його **предметом** – методичні, нормативно-правові, організаційно-економічні та практичні аспекти вказаного регулювання зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Ринок праці має особливості, що заслуговують спеціального розгляду, адже відображають сучасний стан соціально-трудових відносин у країнах зі сталою ринковою економікою. Їх урахування є надзвичайно важливим для розуміння й пояснення процесів, пов'язаних із безробіттям, а також для визначення шляхів його запобігання. Коротко сутність їх полягає у таких аспектах:

1. На ринку праці купуються лише трудові послуги, а сам працівник не може ні купуватися, ні продаватися. Покупець послуг праці вступає в контакт із вільною людиною, права якої він зобов'язаний обстоювати.

2. Компенсація за працю – це не лише заробітна плата, а й такі додаткові пільги, як медичне обслуговування і, за потреби, службовий транспорт, харчування на роботі, оплачувана відпустка, відпустка з догляду за дитиною тощо. Долучення цих пільг до грошової компенсації ускладнює проблему визначення ринкової ціни праці, однак її сумарна складова повинна бути такою, щоб людина, продаючи трудові послуги (свою робочу силу), принаймні могла задовольнити свої мінімальні відтворювальні потреби (їжа, одяг, житло, виховання дітей, відпочинок).

3. На ринку праці наявна, порівняно з іншими ринками, велика кількість інституційних структур. До них належать система трудового законодавства; різні установи й служби регулювання зайнятості; державні програми зайнятості; профспілки, органи соціального страхування, які забезпечують гарантію соціального захисту держави на випадок безробіття. Кожна з них здійснює свій внесок у розробку “правил гри” на ринку праці. Очевидно також, що значимість тієї чи іншої структури у регулюванні трудових відносин різна, однак для нормального функціонування ринку праці, їх вплив на останній має бути збалансованим.

4. Ринок товарів здебільшого становить набір стандартизованих продуктів, особливо коли мовиться про сировину або напівфабрикати. Загалом ринок праці різко контрастує з ринком продуктів. Всі, хто беруть участь у трудовому процесі через свої індивідуально-психологічні особливості відрізняються один від одного, що виражається у розмаїтті професійних й кваліфікаційних вимог, умовах праці, перевагах у виборі професії, задоволеності рівнем заробітної плати й багатьох інших соціальних і психологічних чинниках. І саме це створює додаткову, можливо найскладнішу, проблему при спробі застосувати простий арифметичний спосіб для забезпечення збалансованості трудових ресурсів з наявними і створюваними робочими місцями.

5. Те, що споживач або підприємець купує сьогодні, не означає однак, що вони будуть купувати це завтра. А у разі купівлі робочої сили для виконання певних трудових послуг тривалість контактів продавця й покупця має вагомим значення, адже тривалість їхніх взаємин приносить вигоду як роботодавцеві, так і найманому працівникові. До того ж від тривалості роботи залежить досвід працівника, що

підвищує продуктивність праці й збільшує його грошові статки.

6. На відміну від матеріально-речових факторів виробництва незайнятість трудових ресурсів має значні людські й економічні витрати. Оскільки більшість людей одночасно є покупцями готової продукції й продавцями трудових послуг, то безробіття закономірно знижує їхній життєвий рівень, причому іноді досить суттєво. З іншого боку, актуально не використовувані трудові послуги втрачаються економікою назавжди.

7. Окрім зазначених особливостей, на ринку праці повинні існувати також умови, які потрібні для того, щоб “робоча сила” могла, принаймні в межах країни, безперешкодно реалізувати свої здібності в будь-якому місці. Мовиться про свободу переміщення для пошуку належної роботи. Вищезазначені соціально-економічні чинники функціонування ринку праці стосуються усіх учасників ринку – і роботодавців, і найманих працівників.

Узагальнено ринок праці слушно розглядати як єдиний економічний простір, де існує вільний вибір у реалізації здібностей кожного його учасника або, принаймні, створено умови чесної конкуренції. Насправді існує низка суперечностей, зумовлених розмаїттям пропонованих трудових послуг і робочих місць, а також рівнем кваліфікації робочої сили, її претензіями й можливостями реалізації. Фактично в будь-якій економіці діє шерег автономних ринків праці, які характеризуються такими показниками, як професія, категорія працівника, його кваліфікація, віковий ценз тощо. Для країн з перехідною економікою, до яких належить й Україна, характерною рисою є нерозвиненість інституційної інфраструктури. У більшості таких країн, окрім відкритих формальних ринків праці, наявні також тіньові неформальні ринки. До того ж “при обмежених можливостях працевлаштування й низькою заробітною платою близько 2 млн. економічно активних громадян України – насамперед у віці 20–49 років – працюють за кордоном” [8, с. 7]. Ці й інші чинники спричиняють таке явище, як сегментація ринку праці, що відображає суперечності, які об’єктивно виникають за ринкових обставин із приводу пропозиції робочої сили, й наочно демонструє спектр розходжень у можливостях і задоволенні особистих потреб учасників цього ринку. Названа сегментація – “це поділ робочих місць і працівників за об’єднаними озна-

ками на відносно стійкі й замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми рамками” [2, с. 65].

Дослідження сегментованості ринку праці призвели до виникнення теорії подвійності вказаного ринку, відповідно до якої він поділяється на дві частини – первинний і вторинний. Перший поєднує “престижні” роботи, які характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій і вимагає високої кваліфікації й здатності до перенавчання від працівника [2, с. 65], другий охоплює “непрестижні” види робіт і вирізняється протилежними ознаками: високою плинністю кадрів, нестабільною зайнятістю, негарантованим і невисоким рівнем оплати праці, безперспективністю службового становища, примітивною технологією здійснення тощо. Отож маємо сутнісно об’єктивний поділ, але за суб’єктивними ознаками, тобто за психофізіологічними, розумовими, інтелектуальними характеристиками кожного усупільненого індивіда. Головні причини цього поділу такі: відмінності у рівні економічної ефективності виробництва, у ступенях соціальної ефективності праці та виробництва.

Зміна економічної й соціально-політичної ситуації в країні в останні роки призвела до виникнення нових явищ у сфері зайнятості населення, передусім до сегментації ринку праці за формами власності й статусом зайнятості до розвитку неформального сектора і до зайнятості населення у тіншовому сегменті економіки. Загалом зайнятих в економіці науковці розподіляють на три групи: зайняті у формальному державному, в недержавному (приватному) і в тіншовому секторах. До останнього з названих належить незареєстрована відповідно до законодавства економічна діяльність, зайняті в якій не сплачують податків. На вторинному ринку праці здебільшого наявні низький рівень заробітної плати (а часто й не обов’язковість її виплати), які не стимулюють роботодавців застосовувати прогресивні технології й обладнання. Застарілі технології й старе обладнання не потребують підвищення кваліфікації. Відсутність здорової конкуренції й досить великий контингент тих, хто прагне одержати хоч якусь роботу, створюють високе напруження в суспільстві.

Одним із важливих показників, що характеризує ринок праці й у якому сфокусовані

економічні, соціальні, політичні аспекти життєдіяльності населення країни, є *безробіття*. До основних причин його наявності належать економічні кризи, територіальні й структурні зміни у функціонуванні економіки, науково-технічний прогрес і заміна машин та обладнання на високопродуктивну техніку, закордонний приплив робочої сили. Поняття про безробіття й зайнятість – взаємопов’язані явища, які нині характеризують ринок праці в Україні та світі. Хоча практично вельми складно розмежувати категорії зайнятих, незайнятих і безробітних. Відповідно до прийнятої системи обліку робочої сили зайнятим вважається той, хто виконує оплачувану роботу, а також той, хто має роботу, але на даний час не працює через хворобу, відпустку, страйки. У нашому сьогоденні це також ті, хто перебуває у так званих неоплачуваних відпустках, або ті, хто частково зайнятий. Оскільки ці категорії працездатного населення належать до зайнятих, навіть якщо вони не одержують за свою працю мінімальних прожиткових коштів, то їх доречно віднести як до умовно зайнятих, так і до умовно безробітних.

В сучасних умовах розвитку ринку праці України як питання, що потребує нагального вирішення, постає проблема зайнятості молоді, використання праці якої є важливою передумовою економічного розвитку країни. Особливо складною є ситуація із зайнятістю молоді в агропромислових регіонах, що зумовлено демографічною ситуацією, погіршенням соціально-економічного розвитку зазначених територій тощо. З метою формування результативного механізму регулювання зайнятості молоді (МРЗМ) в Україні потрібно забезпечити узгоджену дію його різних соціальних деталей і заходів нормативно-правового та організаційно-економічного впливу, що уможливить підвищення конкурентоспроможності та рівня участі молоді в усіх сферах суспільного виробництва.

Результати вивчення аналітичного матеріалу та соціологічних досліджень вказують на недостатньо ефективну взаємодію суб’єкта та об’єкта МРЗМ, що відображається у показниках працевлаштування та зайнятості молоді, в нерозвиненості інституційних важелів їх регулювання та у відсутності сукупного механізму регулювання зайнятості молоді. Розглянемо особливості інституційних змін, які відбулися в Україні за останнє десятиліття і суттєво вплинули на зайнятість молоді.

1. **Державні інститути МРЗМ** (державні ВНЗ I–IV рівня акредитації, ПТНЗ, центри зайнятості, молодіжні біржі праці при управліннях у справах молоді). Недоліком державного регулювання є практична відсутність системи професійної орієнтації та прогнозування потреби у фахівцях у розрізі професій. До негативних наслідків може призвести і рішення про відміну регламентованої кількості студентів, які отримують освіту на контрактній основі. Безконтрольний набір на так звані “модні” спеціальності призведе до ще більшого перекосу в професійному плані на ринку праці. Вже зараз відчувається нестача робітників у таких професійних групах, як кваліфіковані робітники з інструментом, оператори та складальники устаткування та ін. Отож відсутність навіть первинної інформації про професійний стан сучасного ринку праці негативно позначається як на рівні підготовки, так і на подальшій трудовій діяльності молоді. Численні соціологічні дослідження показують, що молодь почувається незахищеною на ринку праці досить часто через розчарування в обраній професії та незадовільній підготовці. Так, 8,4% опитаних студентів відмічають, що у процесі навчання зрозуміли, що помилилися у виборі професії. Серед працюючої молоді таких ще більше – 10,5%. Однак, якщо б молодь мала можливість вступити заново, то приблизно 18% вибрали іншу професію, спеціальність [7]. Що стосується центрів зайнятості, то молодь не дуже довіряє цим структурам, і більше сподівається на власні сили чи приватні структури у відшуканні прийнятної працевлаштування.

2. **Ринкові інститути МРЗМ** (ринок праці та освіти) здійснюють свою діяльність через систему освіти шляхом підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації молоді на ринку освіти (приватні ВНЗ I–IV рівня акредитації). Охоплення ринку праці здійснюється опосередковано через роботодавців, шляхом створення сприятливих умов для підприємницької діяльності та безпосередньо через біржі праці, кадрові агенції тощо. З кожним роком кількість приватних навчальних закладів зростає і в той же час збільшується чисельність студентів, які готуються за найбільш “модними” спеціальностями, тобто практично відбувається дублювання їхньої роботи з державними установами, що негативно позначається на подальшому працевлаштуванні молоді. З іншого боку, наявне бурхливе зростання попиту на послуги кадрових агенцій з підбору

персоналу. Підприємства висувають жорсткі вимоги до претендентів на вакантні посади і названі агентства здійснюють добір, а потім відбір на замовлення роботодавців. Їх діяльність регулює лише Закон України “Про зайнятість населення” (стаття 18, п. 6) [1] у частині ліцензування цих послуг, тоді як закон “Про ліцензування певних видів господарської діяльності” не містить цієї норми [3]. Конвенція МОП №181 “Про приватні агентства зайнятості” ще не ратифікована Україною. Відтак не можливо відстежити та вивчити те, наскільки ефективно працюють ці агенції, адже відсутня статистична звітність і належний моніторинг їхньої діяльності. Воднораз гарною практикою стало створення кадрових агенцій та відділів з працевлаштування випускників при навчальних закладах (прикладом тут є діяльність таких агенцій в Одеському державному економічному та політехнічному університетах, ТНЕУ). Такі структури допомагають вирішувати багато повсякденних завдань: а) сприяють працевлаштуванню випускників; б) налагоджують тісні контакти з роботодавцями, вивчають вимоги до претендентів та можливість їх урахування в освітньому процесі; в) аналізують тенденції розвитку ринку праці; г) надають роботодавцям послуги з підвищення кваліфікації кадрів, розвитку персоналу; д) долучають до розробки навчальних програм і до педагогічної діяльності фахівців-практиків.

3. **Суспільні інститути МРЗМ** (громадські організації, об’єднання, установи, партії, профспілки тощо) головно забезпечують соціальний захист молоді. Основу їх діяльності становлять нормативно-правові акти, що регламентують та сприяють розвитку молодіжної політики. Саме для цього розробляються молодіжні програми (наприклад, в Одеській області діє програма розвитку молоді “Молода Громада” на 2005–2015 роки, де одним з пунктів є вирішення проблем працевлаштування молоді), створюються центри соціальних служб для молоді та їхні спеціалізовані формування (яскравим прикладом такої служби є Центр студентських соціальних служб, який діє у м. Києві з жовтня 2002 року, в нього входить 9 таких служб, створених при ВНЗ: Національному транспортному університеті, університеті “Україна”, Академії праці і соціальних відносин. Національному аграрному університеті. Національному технічному університеті України, Київському університеті туризму, економіки і права, Національному педагогічному універ-

ситеті ім. М.П. Драгоманова, Національному університеті ім. Т.Г. Шевченка, вищому професійному училищі № 43), діють політичні молодіжні об'єднання – Український комуністичний союз молоді, Українська соціал-демократична молодь, спілка молодих депутатів та ін. Скажімо, з 1994 року в м. Києві здійснюється проект “Молодіжна Альтернатива”, метою якого є заохочення молоді до безпосередньої участі у виборах. Цей проект допомагає, з одного боку, народним депутатам України у пошуках освічених, політично грамотних помічників та референтів, а з іншого – талановитим студентам та аспірантам київських ВНЗ набути політичного й адміністративного досвіду, працюючи референтами та помічниками народних депутатів, позаштатними радниками в аналітичних групах Секретаріату та Комітетах Верховної Ради України.

Держава підтримує й сприяє розвитку підприємницької ініціативи та діяльності молоді. Для цього створюються молодіжні бізнес-центри, бізнес-інкубатори для реалізації програми підготовки молоді до підприємницької діяльності, надаються інформаційні та консультативні послуги. Також розробляється та реалізується система заходів підтримки молодіжного підприємництва, включаючи довгострокове пільгове кредитування, забезпечення виробничими приміщеннями, страхування комерційного ризику тощо. Серед великої кількості громадських неурядових організацій, які задекларували підтримку молодіжного підприємництва та малого і середнього бізнесу, виділяється Рада молодих підприємців України (РМПУ), створена у травні 1999 року на Конгресі молодих підприємців. Основна мета РМПУ – поширення і пропаганда серед молоді підприємницького світогляду, котрий базується на засадах ринкової економіки. Ця організація активно діє та виконує різні проекти у сфері бізнесу, передусім мовиться про створення всеукраїнського молодіжного центру розвитку підприємництва та його регіональних аналогів, інформаційного порталу для молодих підприємців, видання журналу “Молодь і підприємництво”, центру підбору кадрів і працевлаштування “УкрПерсонал”, проведення Всеукраїнського конкурсу “Молодий підприємець року”, участь у проекті “Кращий роботодавець року”, розробка програм “Жінки в бізнесі”, “Нова ділова ініціатива”, “Старт твого бізнесу”. Серед останніх проектів – розробка механізму мікрокредитування

молодіжного бізнесу. Загалом органи місцевої влади широко практикують такі форми підтримки малого бізнесу, як звільнення від сплати місцевих податків і зборів, встановлення доступних ставок орендної оплати і сплати за землю, передача в оренду або продаж приміщень й обладнання, яке знаходиться у комунальній власності. На наш погляд, найоптимальніший механізм для уможливлення державної молодіжної політики пов'язаний із чітким розставленням на місцях пріоритетів, коли має місце зосередження організаційних і фінансових механізмів в основних стратегемах чи підходах. Причому пріоритети визначені як у напрямках діяльності, так і серед різних верств молоді.

4. Стан законодавчої бази МРЗМ. На сьогодні вона досить розвинута та охоплює широкі спектри проблем у цій сфері: працевлаштування після закінчення навчання, особливі гарантії зайнятості найбільш вразливим групам молоді (квотування та бронювання робочих місць), підтримка самозайнятості та підприємницької активності. Але головним недоліком цієї системи є неопрацьованість механізмів їх повсякденного утілення. Треба враховувати і той факт, що статистичні дані переважно завищують реальні цифри щодо працевлаштування і зайнятості молоді, тому ситуація стає ще гіршою. Крім того, часто законодавчі норми мають декларативний характер, не враховують відсутність як коштів, так і бажання молоді щось робити. Низька економічна зацікавленість з боку роботодавців у підтримці молоді залишає практично всі законодавчі ініціативи втіленими лише на папері. Жодні адміністративні санкції не зможуть докорінно змінити ситуацію, поки не будуть розроблені дієві економічні механізми стимульовального та захисного характеру з боку держави. Водночас удосконалення потребують механізми визначення потреби у фахівцях у царині професій та спеціальностей, тому що практично не діє система профорієнтації, незадовільними є акції із формування платоспроможного попиту на працю молоді.

Таким чином, законодавча база припускає наявність державних гарантій щодо соціального захисту молоді на ринку праці, але через відсутність механізмів реалізації цих гарантій вимоги законодавства не виконуються. Також певні напрямки соціально-економічної підтримки молоді залишаються майже нерозвиненими (система профорієнтації та стимулювання роботодавців розширювати зайнятість

молоді), тому потрібно розробити сукупний механізм здолання цієї проблеми шляхом поєднання зусиль державних, ринкових та суспільних інститутів МЗМ на основі удосконалення нормативно-правової бази.

Виходячи з проведеного аналізу, а також враховуючи досвід країн з розвинутою економікою, вкажемо на основні напрями формування сукупного МРЗМ (*рис.*):

1. Механізм створення умов для проведення профорієнтації та надання рівних можливостей для одержання освіти молоддю шляхом: а) відновлення системи профорієнтації в навчальних закладах, перш за все у загальноосвітніх школах; для чого треба розробити програми співробітництва центрів та органів, які надають послуги з профорієнтації, і навчальних закладів у вигляді ознайомлювальних екскурсій, круглих столів чи конференцій, розробити відповідну нормативно-правову базу; б) проведення профвідбору при вступі юні у навчальні заклади; в) отримання якісної освіти через удосконалення системи навчання, що перш за все припускає приєднання до Болонських принципів організації вищої освіти, які покликані оптимізувати навчальний процес завдяки єдиному підходу до оцінювання, подачі знань, високих вимог до викладачів та студентів; г) оптимізації підготовки фахівців за державним замовленням, що повинно призвести до скорочення обсягів їх підготовки за окремими спеціальностями таких напрямів, як освіта, соціальні науки, економіка, комерція, підприємництво та право і збільшення обсягів підготовки фахівців відповідно до пріоритетних напрямів розвитку економіки (машинобудування, харчова промисловість, житлове будівництво, виробництво мінеральних добрив і хімічних засобів захисту рослин, розробка нових матеріалів, біотехніки, радіоелектроніки, фізики, технологій у галузі інформатики, телекомунікацій та зв'язку); д) визначення критеріїв для оптимального розміщення державного замовлення в навчальних закладах на конкурсній основі, виділення державних замовлень тим закладам, де великий відсоток працевлаштування випускників, розміщення держзамовлення там, де випускники після закінчення навчання отримують високу заробітну плату, забезпечують галузеві пріоритети розвитку економіки; е) сприяння доступності системи освіти через розвиток недержавних навчальних закладів і надання пільг і кредитів сім'ям з низькими доходами.

2. Механізм створення економічної захищеності підприємств у розширенні зайнятості молоді та запровадженні додаткових робочих місць: а) надання субсидій і виплата дотацій підприємствам, які приймають на роботу молодь; б) стимулювання роботодавців за виконання квот із працевлаштування молоді; в) надання пільгових кредитів підприємцям, які планують розвиток виробництва з подальшими працевлаштуванням молоді; г) компенсація частини витрат у зв'язку з працевлаштуванням молоді в частині податків до бюджету.

3. Механізм створення економічних умов для розвитку молодіжного підприємництва та самозайнятості: а) надання мікрокредитів для започаткування власної справи; б) розширення можливостей використання приміщень та обладнання на основі пільгових договорів оренди (лізингу); в) інформаційна і професійна допомога у процесі ведення підприємництва; г) пільгове оподаткування підприємницької діяльності молоді.

ВИСНОВКИ

1. Вивчення теоретичних основ регулювання зайнятості показує, що для здійснення збалансованої та ефективної соціально-економічної політики держави потрібно створити таку регулятивну систему, яка зможе вирішувати не лише економічні питання, а й враховувати соціально-психологічні аспекти зайнятості молоді людини.

2. Сучасна економічна ситуація, у тому числі пошук виходу зі всесвітньої економічної кризи, потребує нових методів та механізмів регулювання зайнятості, які б пояснювалися новими економічними теоріями.

3. Для розробки напрямів ефективного механізму регулювання зайнятості молоді та вивчення проблем молоді на ринку праці у дослідженні використаний системний підхід, зреалізований на підставі економічної теорії інституціоналізму, яка зорієнтовує на оптимальне співвідношення ринкових і державних механізмів регулювання і водночас велику увагу приділяє соціально-психологічним аспектам зайнятості, що є вельми актуальним у сучасних умовах національних реалій.

1. Закон України "Про зайнятість населення" // <http://zakon.rada.gov.ua>.

2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е. Економіка і соціологія труда. – М.: Юніті, 2001. – 408 с.

3. Бацул І. Вирішенню проблеми зайнятості сприяє

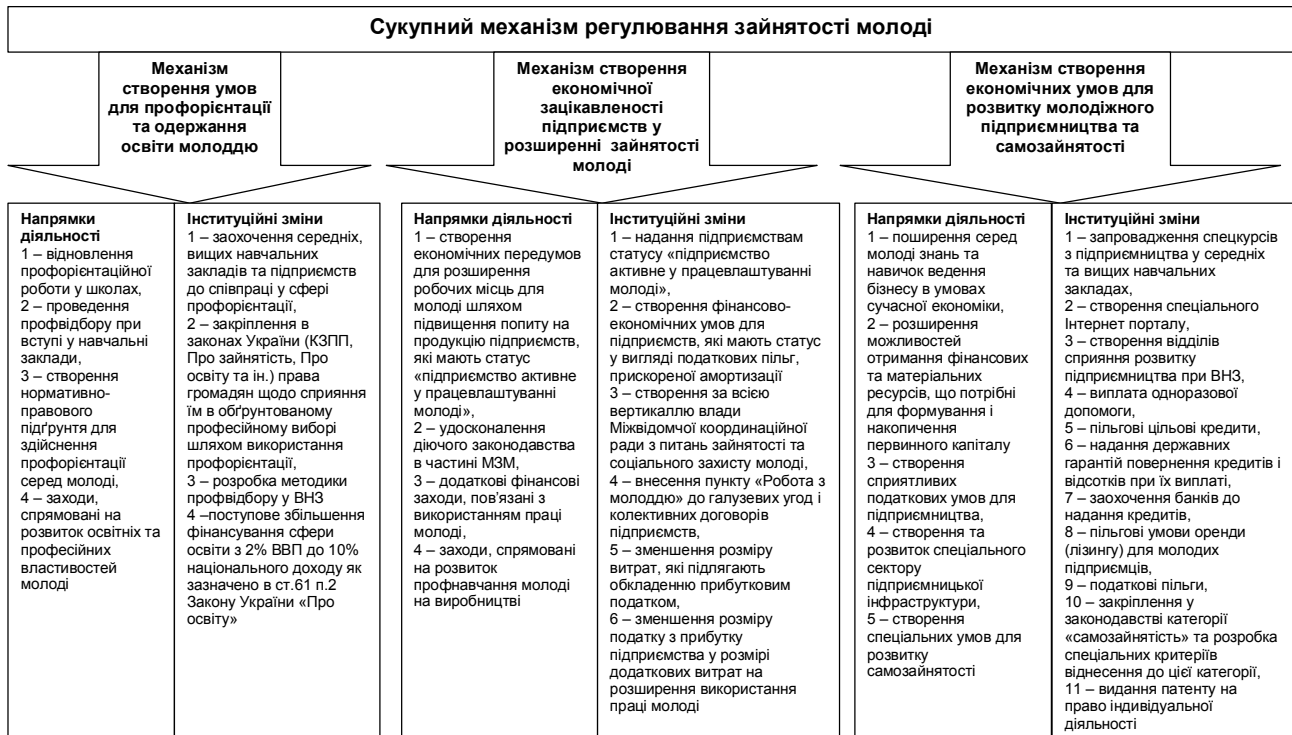


Рис.

Структурно-логічна схема сукупного механізму регулювання зайнятості молоді

соціальне партнерство // Праця і зарплата. – 2002. – №42. – С. 5.

4. Буда Т.І. Регулювання зайнятості молоді: Європейський досвід/ Т.І. Буда // Проблеми і перспективи співробітництва между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ: сб. науч.тр. – Донецк: ДонНУ, 2009. – Т.2. – С. 814–818.

5. Заяць Т., Кравченко В. Молодіжний сегмент ринку праці України: методологічні та методичні засади оцінки інтегрованості в національний ринок праці // Україна: аспекти праці. – 2005. – №3. – С. 3–9.

6. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: Пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1996 – 596 с.

7. Кривцова М.С. Напрямки удосконалення та інституційні зміни у механізмі регулювання зайнятості молоді // Вісник соціально-економічних досліджень: Зб. наук. праць. – Вип.19. – Одеса, ОДЕУ, 2010. – С. 106–112.

8. Лібанова Е.М. Людина на ринку праці // Урядовий кур'єр. – 2004. – №74. – С. 7.

9. Петрова Т., Пазюк О., Пономарьова О. Методичні підходи щодо визначення стану регіональних ринків праці України // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 9–16.

АНОТАЦІЯ

Буда Теодозія Йосифівна.

Регулювання зайнятості молоді в контексті інституційних змін у суспільстві.

Досліджено передумови і перспективи зайнятості молоді в умовах інституційних змін. Запропоновано створення сукупного механізму регулювання зайнятості молоді з метою забезпечення ефективної зайнятості населення.

Ключові слова: регулювання зайнятості молоді, передумови забезпечення зайнятості, законодавство про зайнятість, механізм регулювання зайнятості, інститути, інституційні зміни.

АННОТАЦИЯ

Буда Теодозия Иосифовна.

Регулирование занятости молодежи в контексте институционных изменений в обществе.

Исследованы предпосылки и перспективы занятости молодежи в условиях институционных изменений. Предлагается создание совокупного механизма регулирования занятости молодежи с целью обеспечения эффективной занятости населения.

Ключевые слова: регулирование занятости молодежи, предпосылки обеспечения занятости, законодательство о занятости, механизм регулирования занятости, институт, институционные изменения.

ANNOTATION

Buda Teodozija.

Monitoring the Youth's Employment in the Context of Institutional Changes in Society.

The preconditions and perspectives of youth employment in the terms of institutional changes have been analyzed. The creation of integral mechanism of youth employment monitoring with the aim of providing an efficient employment of population has been offered.

Key words: youth employment monitoring, preconditions of providing employment, legislature on employment, mechanism of controlling employment, institutions, institutional changes.

Надійшла до редакції 25.12.2012.