

Молоді випускники навчальних закладів на ринку праці: проблеми та шляхи їх подолання

I. ТЕРЮХАНОВА,
кандидат економічних наук
НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України

У статті здійснено аналіз зайнятості випускників навчальних закладів різних типів на основі даних вибіркового обстеження, визначено основні проблеми щодо створення робочих місць для вказаної категорії населення на вітчизняних підприємствах та розроблені пропозиції щодо вирішення вказаних проблем для збільшення зайнятості молодих випускників навчальних закладів на українському ринку праці.

В статье осуществлен анализ занятости выпускников учебных заведений разных типов на основе данных выборочного обследования, определены основные проблемы по созданию рабочих мест для данной категории населения на отечественных предприятиях и разработаны предложения по решению указанных проблем для увеличения занятости молодых выпускников учебных заведений на украинском рынке труда.

The paper analyzes the employment of graduates of different types on the basis of a sample survey, the main problems of creating jobs for this category on domestic enterprises and proposals to address these problems to increase the employability of young graduates in the Ukrainian labor market.

Ключові слова: навчальні заклади, зайнятість молоді, робочі місця, державне регулювання.

Постановка проблеми. Світова криза, яка негативно позначилась на всіх аспектах життєдіяльності людей, особливо на сфері їхньої зайнятості, ускладнила ситуацію на українському ринку праці. Насамперед стосовно молоді, яка після закінчення загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів тільки розпочинає свою трудову діяльність. У сучасних умовах саме таким молодим людям найбільш складно знайти роботу, тому що з одного боку, вони мають завищені вимоги щодо, рівня заробітної плати, умов праці; з іншого – у них відсутній досвід роботи, на обов'язковості якого наголошує нинішній роботодавець при підборі кадрів.

Молодь можна визначити як колективний соціальний тип, основна характеристика якого – мобільність та перехідний стан. Як суб'єкт соціальної дії молода людина в пошуках роботи використовує не тільки свої власні ресурси (психофізичні, інтелектуальні якості, соціальні, міжособові зв'язки), але і інституційну допомогу, яка організована органами державної та муніципальної влади.

За даними Міжнародної організації праці, нині у світі не мають роботи понад 75 мільйонів молодих

людей віком від 15 до 24 років. Це майже на 4 мільйони більше, ніж було на початку економічної кризи у 2007 р.¹ Може з'явитися ціле «втрачене покоління» молоді, яке стикається в розвинутих країнах із нестабільністю й дедалі меншими можливостями знайти роботу, а в країнах, що розвиваються, із все більшим зубожінням навіть тих, хто має роботу.

Проблема молодіжного безробіття в Україні загострюється через відсутність системної державної програми підтримки молоді на ринку праці та законодавчу неврегульованість багатьох аспектів молодіжної політики, в тому числі, питань їхньої зайнятості.

В Україні на початок 2013 р. на обліку в службі зайнятості перебувало 887853 молодих людей у віці до 35 років, що становило 48,6% чисельності всіх осіб, які перебували на обліку в службі зайнятості на цей момент. Тобто майже кожний другий громадянин України, який шукав роботу та перебував на обліку в службі зайнятості на початку 2013 р., був молодого особою у віці до 35 років.

Крім того, втратив чинність діючий з 2004 р. Закон України «Про забезпечення молоді, яка отри-

¹ Тенденція-2012: небезпечне зростання безробіття серед молоді [Електронний ресурс] // Режим доступу: www.radiosvoboda.org/.../24809512.html

мала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з надання дотації роботодавцю» та відповідна Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р. №223 «Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем», де було визначено перелік професій і спеціальностей, за якими роботодавцю може надаватися дотація у разі забезпечення молоді першим робочим (наприклад, муляр, маляр, електрогазозварювальник, слюсар-ремонтник, фрезерувальник, токарь, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, інженер)².

Нині єдиним стимулом для роботодавців щодо працевлаштування молоді згідно з веденим в дію новим Законом України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 р. є компенсація 50% витрат зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ст. 24), а для роботодавців, які працевлаштовують строком не менше ніж на два роки молодь, якій після закінчення навчальних закладів різних типів надається перше робоче місце та яка ще має статус безробітного, компенсуються 100% фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць (ст. 26).

Тому пошук шляхів збільшення зайнятості молодих випускників навчальних закладів різних типів, які вперше виходять на ринок праці, є актуальним та сприятиме збільшенню соціальної захищеності вказаних категорій населення.

Метою статті є аналіз зайнятості за результатами вибіркового обстеження, визначення основних проблем щодо створення робочих місць для випускників навчальних закладів різних типів та розробка пропозицій щодо збільшення зайнятості молоді на українському ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Вітчизняне законодавство передбачає додаткові гарантії зайнятості молоді, яка закінчила навчальні заклади різних типів. Так, згідно з п.п. 4 п.1 статтею 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. №5067-VI зі змінами, для молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу, та

інших п'яти категорій населення, державою встановлено норматив працевлаштування на роботу. Цей норматив для підприємств, установ та організацій з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік (п. 2 статті 14 Закону України «Про зайнятість населення»)³.

За невиконання квоти з роботодавців стягується штраф за кожен необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати (стаття 53 Закону України «Про зайнятість населення»).

Проте незважаючи на це, роботодавці не поспішають брати на роботу молодь після закінчення навчальних закладів різних типів, і вони стають клієнтами служби зайнятості.

У 2012 р. на обліку в службі зайнятості перебувало 92640 молодих людей з числа випускників навчальних закладів різних типів, тобто 5,1% загальної чисельності тих, хто перебував на обліку в службі зайнятості (табл. 1).

Найбільше серед всіх випускників становили випускники вищих навчальних закладів – 52884 особи, або 57,1% всіх випускників, які перебували на обліку в службі зайнятості у 2012 р. Випускники професійно-технічних навчальних закладів становили 36,1%, загальноосвітніх шкіл – 6,8% чисельності всіх випускників, які перебували на обліку в службі зайнятості.

Рівень працевлаштування молоді до 35 років, яка перебувала на обліку в службі зайнятості у 2012 р. досяг 42,3%, проте аналогічний показник для випускників навчальних закладів різних типів є значно нижчими. Наприклад, служба зайнятості працевлаштувала у 2012 р. 33,1% випускників професійно-технічних 30,7% випускників вищих, найменше – 28,8% випускників загальноосвітніх навчальних закладів, які перебували на її обліку у вказаному періоді.

На жаль, наведені статистичні дані майже вичерпують перелік офіційних джерел інформації про стан зайнятості та безробіття молодих випускників навчальних закладів різних типів, які стикаються з проблемою першого робочого місця. Однією з причин такого становища є законодавча неврегульованість в Україні питань визначення вікової категорії «молодь» взагалі і працездатної її частини зокрема,

² «Щодо регулювання надання першого робочого місця в Законі України «Про зайнятість населення». Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень, 2012р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: www.niss.gov.

³ Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 року зі змінами [Електронний ресурс] // Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/5067-17

Таблиця 1

Чисельність випускників навчальних закладів різних типів, які перебували на обліку в службі зайнятості з питань працевлаштування у 2012 р.

Показники	перебувало на обліку в службі зайнятості, осіб	% у чисельності всіх, які перебували на обліку в службі зайнятості	працевлаштовано, осіб	% у чисельності тих, хто перебував на обліку в службі зайнятості
Всього осіб, з них:	1826075	100	764409	41,9
Чисельність молоді у віці до 35 років	887853	48,6	375764	42,3
Чисельність випускників навчальних закладів різних типів, всього	92640	5,1	29104	31,4
Чисельність випускників загальноосвітніх навчальних закладів	6278	0,3	1806	28,8
Чисельність випускників професійно-технічних навчальних закладів	33478	1,8	11072	33,1
Чисельність випускників вищих навчальних закладів	52884	2,9	16226	30,7

Джерело: Складено автором за статистичною звітністю форми №2-ПН

а також понятійного апарату щодо надання молоді першого робочого місця.

Слід зауважити, що протягом останніх років вікові характеристики молоді значно коливались у вітчизняному законодавстві. Так, до 2004 р. вік молоді обмежувався 28 роками. Саме це пояснює той факт, що деяка статистична звітність виділяє саме таку вікову категорію молоді. Після внесення змін до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. №2998-ХІІ молоддю стали вважатися молоді люди у віці від 14 до 35 років⁴. Ця норма діє і нині.

Більшість вітчизняних вчених виділяють такі вікові категорії молоді:

➤ 14–17 років – переважно школярі, які живуть з батьками, і знаходяться, як правило, на їх повному утриманні;

➤ 18–24 роки – молодь, яка здобуває подальшу освіту у навчальних закладах I–IV рівнів акредитації;

➤ 25–29 років – молодь, яка працює, і включена в процес суспільного виробництва⁵.

Для порівняння у більшості європейських країн, США та Японії граничний вік молоді починається від 13–14 років до 29–30 років. В офіційних документах ООН молоддю вважаються особи у віці 15–24 років, підлітками – 10–19 років, молодими людьми, включаючи підлітків – всі особи у віці 10–24 років⁶.

У Німеччині молодь (22 млн. осіб, що складає 25% населення) поділяється на «безпосередньо молодь» (14–18 років) та «молодих дорослих» (18–27 років), тому що пріоритети у цих вікових груп різні. У Франції молодь розглядається як єдиний віковий масив від 15 до 26 років⁷.

⁴ Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» №2998-ХІІ від 5 лютого 1993 р. зі змінами [Електронний ресурс] // Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2998-12

⁵ «Молодь в умовах становлення незалежної України (1991-2011 роки)» / Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінетові Міністрів України про становище молоді в Україні, К., 2012, 314 с., С. 7

⁶ Попова Н. П. Возрастные характеристики молодежи как социально-демографической категории населения России/Н.П. Попова//Закон и право. – 2006. – №12. – С. 53–54

⁷ Молодежная политика: зарубежный и отечественный опыт // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ, №4 (321), 2007 [Електронний ресурс] // Режим доступу: –www.budgetrf.ru/Publications/.../VSF_NEW200705021440_p_003.htm

І хоча Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року N 2998-XII зі змінами, статтею 1 і визначено, що молодь – це молоді громадяни України віком від 14 до 35 років, але, по-перше, таке широке трактування молоді ускладнює як проведення моніторингу працевлаштування вказаної категорії населення, так і здійснення послідовної ефективної політики щодо підвищення рівня зайнятості молоді. Це пояснюється якісними відмінностями щодо життєвих настанов освітнього та професійно-кваліфікаційного рівнів, нарешті щодо мотивації до праці молоді різних вікових груп. Тому законодавча нечіткість граничних меж віку молоді та невизначеність вікових характеристик в середині самої категорії «молодь» є значною проблемою, особливо це стосується статистичної звітності з питань зайнятості молоді. Наприклад, Державна служба статистики України до сьогодні розглядає молодь у віці від 15 до 34 років.

По-друге, законодавчо не врегульовано питання визначення віку працездатної молоді. Так, п. 13 статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» визначає, що «особи працездатного віку - особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку⁸. Проте Кодекс законів про працю, стаття 197 визначає, що «працездатна молодь – громадяни України віком від 15 до 28 років», яким після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років⁹.

По-третє, п. 2 статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» містить, що безробітними можуть бути особи у віці починаючи від 15 років. Таким чином, молодь у віці від 15 до 16 років законодавчо не регулюється та згідно Закону «Про зайнятість населення» є непрацездатною, але може бути визнана безробітною.

У статті 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» сказано, що держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю і забезпечує працездатній молоді надання першого робо-

чого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби.

Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам-випускникам державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням.

По-четверте, значною проблемою є законодавча неврегульованість понятійного апарату стосовно надання молоді першого робочого місця. Так, про перше робоче місце йдеться у п.4 статті 14 та у п. 4 статті 24 Закону України «Про зайнятість населення» щодо сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем», проте в самому Законі «Про зайнятість населення» визначення поняття першого робочого місця відсутнє.

Проте воно міститься в Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», статті 1 і визначає перше робоче місце як «місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби». Таким чином, необхідно ввести поняття «перше робоче місце» в Закон України «Про зайнятість населення», враховуючи сферу регулювання вказаного закону.

По-п'яте, в статті 1, п. 10 Закону України «Про зайнятість населення» замість терміну «молодий спеціаліст», який використовувався раніше, застосовується термін «молодий працівник», а саме: «молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу 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». Проте у статті 197 Кодексу законів про працю застосовується термін «молодий спеціаліст»,

⁸ Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 року зі змінами [Електронний ресурс] // Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/5067-17

⁹ Кодекс законів про працю», затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375 [Електронний ресурс] // Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/322-08

■ молодь у віці 14–17 років ■ молодь у віці 18–24 років □ молодь у віці 25–29 років □ молодь у віці 30–35 років

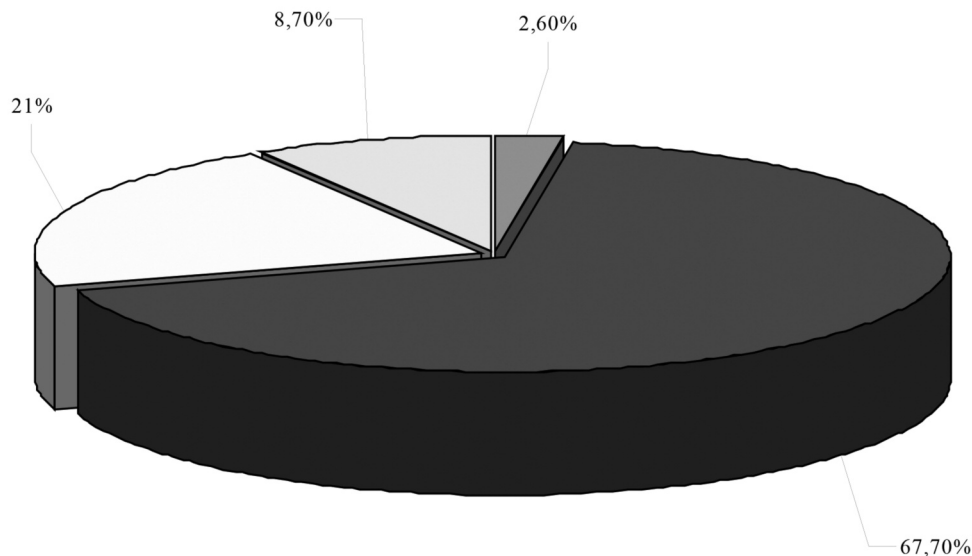


Рис. 1. Вікова характеристика молоді, яка після закінчення навчальних закладів різних типів приймалась на роботу у 2012 р. (за даними анкетування), %

що протирічить Закону України «Про зайнятість населення». Під молодими спеціалістами маються на увазі випускники державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, і яким надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Ситуацію ускладнює відсутність статистичної звітності з питань зайнятості молоді взагалі та випускників загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів, які здобувають перше робоче місце, зокрема. Тому для проведення моніторингу зайнятості випускників навчальних закладів різних типів можливо використовувати лише дані вибіркового обстеження.

Так, анкетування 292 підприємств різних форм власності всіх регіонів України (переважна більшість з них – 191 підприємство, або 65,4% становили приватні підприємства, 56 підприємств, або 19,2% – державні, 39 підприємств, або 13,4% комунальні, 6 підприємств, або 2,1% – колективні) виявило, що всього на обстежуваних підприємствах у 2012 р. працювало 66285 молодих осіб у віці від 14 до 35 років.

Згідно з даними анкетування у 2012 р. із загальної чисельності працюючої молоді вперше було прийнято на роботу після закінчення навчальних закладів різних типів 2814 осіб, що у загальній чисельності працюючої молоді у віці 14–35 років становило 9,8%.

За віковими характеристиками молоді найбільше у 2012 р. приймалися на роботу вперше молоді люди у віці 18–24 років (67,7%), що пояснюється закінченням професійно-технічних та вищих навчальних закладів та наданням першого робочого місця; на другому місці – молодь у віці 25–29 років (21%); на третьому – молодь у віці 30–35 років (8,7%), на четвертому – у віці 14–17 років (2,6%) (рис. 1).

Якщо розглянути чисельність молоді, яка вперше була прийнята на роботу на підприємства різних форм власності (на це питання анкети відповіло 80% респондентів), то у 2012 р. переважна більшість таких осіб працювала на приватних підприємствах (84,6%), на державних та комунальних – по 6,8%, на колективних – 1,8% середньооблікової чисельності штатних працівників цих підприємств.

Опитані нами підприємства майже однаково оцінили рівень створення робочих місць для молоді, яка вперше приймається на роботу після закінчення навчальних закладів різних типів. Так, оцінили на «задовільно» рівень створення робочих місць для молоді 179 підприємств (більше 80% тих, хто відповів на вказане питання) проти біля 8% респондентів, які не були задоволені рівнем створення робочих місць для молоді. Частково незадоволені створенням робочих місць для молоді були біля 16 респондентів.

Найбільше, за даними анкетування, на обстежуваних підприємствах було створено у 2012 р. для молоді, яка вперше приймалась на роботу, робочих місць робітників – 1167 робочих місць, що у загаль-

ній кількості створених робочих місць становило 11,3% (найбільше для молоді 18–24 років – 6% загальної кількості створених робочих місць у вказаному періоді).

Робочих місць службовців для молоді, яка вперше приймалась на роботу, було створено у 2012 році значно менше, ніж робітників – 409, або 4% загальної кількості створених робочих місць (найбільше для молоді 18–24 років – 2,3%).

Для молоді, яка вперше приймалась на роботу, у 2012 році було створено найменше робочих місць, які не потребують ніякої професійної підготовки – 143, або 1,4% у загальній кількості створених робочих місць у вказаному періоді.

Таким чином, на обстежених підприємствах найбільше створюються робочі місця робітників та службовців для молоді у віці від 18 до 24 років.

За формами власності підприємств, на яких створювались у 2012 р. робочі місця для молоді, яка вперше приймалась на роботу після закінчення навчальних закладів різних типів, значно переважали приватні (на них було створено 90,9%

некваліфікованих робочих місць та 88,5% робочих місць робітників для молоді 18–29 років, 75,6% робочих місць службовців для молоді 18–29 років).

Цікавим є розподіл робочих місць для молоді, яка вперше приймається на роботу, за рівнем заробітної плати. Такі дані можна отримати лише в результаті проведення анкетування. Так, за даними анкетування, переважна більшість робочих місць для молоді, яка вперше приймається на роботу, (55,7% робочих місць службовців, 47,4% робочих місць робітників та 37,6% некваліфікованих робочих місць) мають рівень заробітної плати від 1501 до 2500 грн. на місяць.

На другому місці – робочі місця для молоді, яка вперше приймається на роботу, з рівнем заробітної плати від 2501 до 3500 грн. (15,6% робочих місць робітників, 19,5% службовців та 14,8% некваліфікованих робочих місць); на третьому – з рівнем заробітної плати від 1131 до 1500 грн. (24,1% робочих місць робітників, 10,5% службовців та 16,2% некваліфікованих робочих місць) (рис. 2).

- Питома вага робочих місць для робітників для молоді, яка вперше прийнята на роботу після закінчення професійно-технічних навчальних закладів або звільнення з військової або альтернативної служби, %
- Питома вага робочих місць для службовців для молоді, яка вперше прийнята на роботу після закінчення професійно-технічних навчальних закладів або звільнення з військової або альтернативної служби, %
- Питома вага робочих місць для осіб, які не потребують спеціальної підготовки для молоді, яка вперше прийнята на роботу після закінчення професійно-технічних навчальних закладів або звільнення з військової або альтернативної служби, %

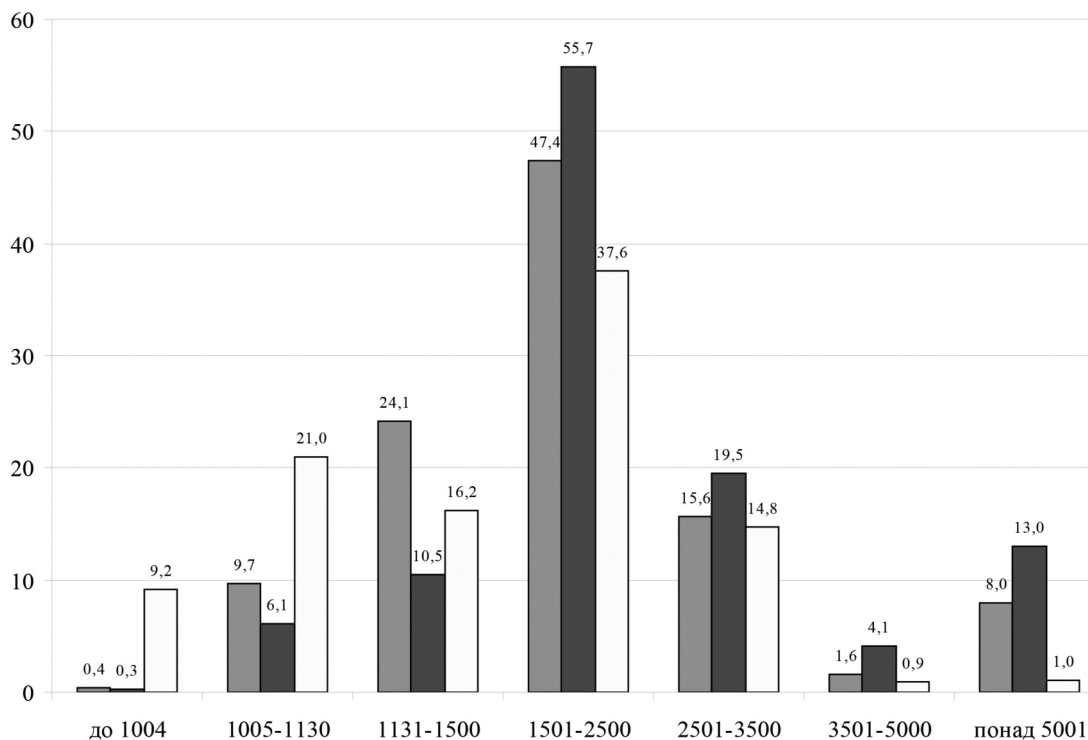


Рис. 2. Питома вага створених робочих місць для молоді, яка вперше приймається на роботу, за рівнем заробітної плати у 2012 р., % (за даними анкетування)

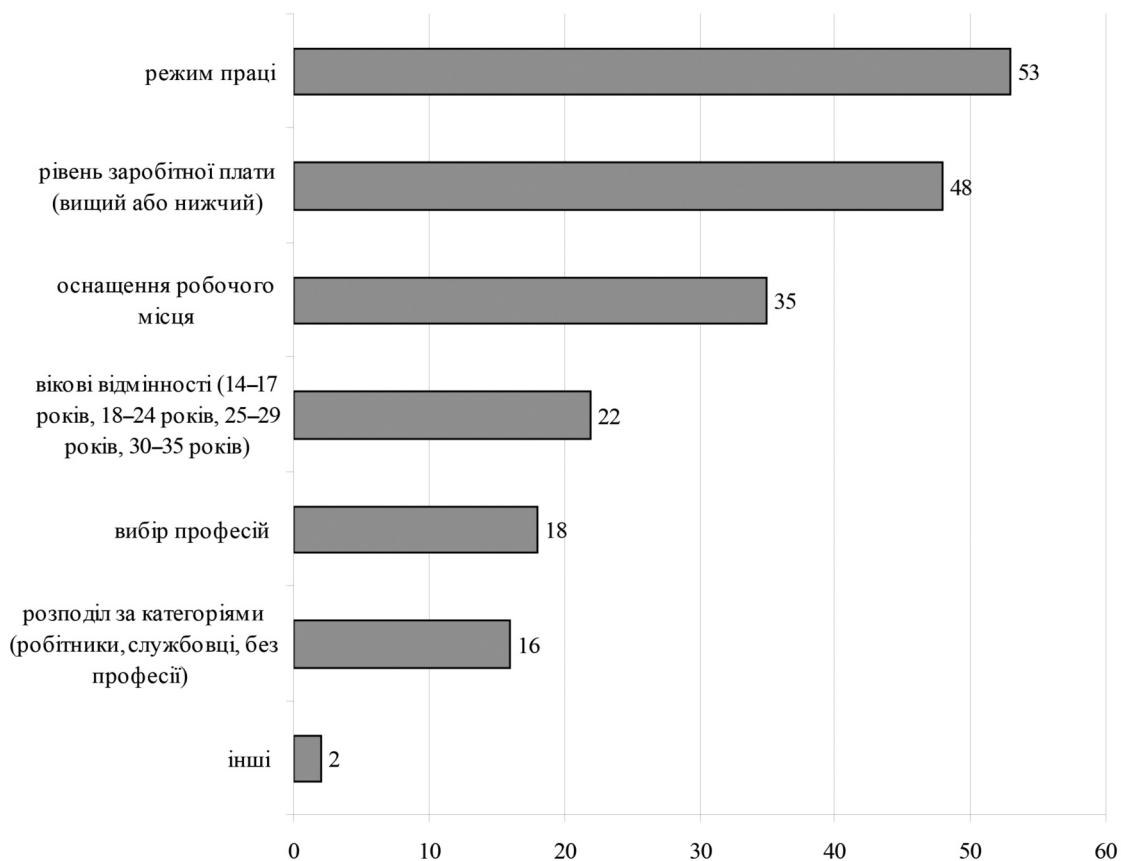


Рис. 3. Особливості створення на підприємствах робочих місць для молоді, яка вперше приймається на роботу після закінчення навчальних закладів (підприємств) (за результатами анкетування)

Рівень заробітної плати для молоді, яка вперше приймається на роботу, з числа службовців вище, ніж інших категорій працюючих, що закономірно. Так, 3,8% робочих місць службовців мають рівень заробітної плати понад 5001 грн. на місяць, 4,1% – від 3501 до 5000 грн., тоді як понад 5001 грн. на місяць мають лише 1,2% робочих місць робітників та 0,4% некваліфікованих робочих місць, від 3501 до 5000 грн. на місяць лише 1,6% робітників та 0,9% некваліфікованих робочих місць.

Привертає до себе увагу досить значна кількість робочих місць для молоді, яка вперше приймається на роботу, з дуже низьким рівнем заробітної плати – до 1004 грн. на місяць. Загалом таких робочих місць за даними анкетування було у 2012 р. майже 10% (найбільше серед некваліфікованих робочих місць – 9,2%). Це потребує збільшення уваги на вітчизняних підприємствах до проблеми низькокваліфікованих і відповідно низькооплачуваних робочих місць для молоді, яка вперше приймається на роботу.

На питання анкети щодо особливостей створення на підприємствах робочих місць для молоді, яка

вперше приймається на роботу після закінчення навчальних закладів різних типів, переважна більшість респондентів – 53 підприємства, або 27,3% відповіли, що для молоді встановлюється особливий режим праці; 48 підприємств, або 24,7% – що особливістю є рівень заробітної плати; 35 підприємств, або 18%, що особливістю є оснащення робочого місця; 22 підприємства, або 11,3%, що враховуються вікові відмінності (14–17 років, 18–24 роки, 25–29 років, 30–35 роки); 18 підприємств, або 9,3%, що вибір професій є особливістю; 16 підприємств, або 8,2% респондентів, що розподіл за категоріями працюючих (робітники, службовці, особи без професійної підготовки) враховується при створенні робочого місця для вказаної категорії (рис. 3).

Представляє інтерес відповідь одного підприємства (ДП «Машинобудівна фірма «Артем», м. Київ) щодо встановлення для молоді, яка вперше приймається на роботу, знижок норм виробітку: перші 3 місяці на 40%; наступні 3 місяці на 20%. Такий досвід може бути корисним й іншим підприємствам.

Таким чином, проведене анкетне дослідження майже 300 підприємств різних форм власності всіх регіонів України та аналіз вітчизняної законодавчої бази з питань зайнятості молоді виявило такі основні проблеми:

- законодавча неврегульованість питань зайнятості молоді на вітчизняному ринку праці, наприклад, визначення вікової категорії молоді взагалі і працездатної її частини зокрема, надання молоді першого робочого місця;

- неефективність механізму стимулювання роботодавців щодо працевлаштування молоді на перше робоче місце внаслідок того, що існуючі на сьогодні компенсаційні виплати у розмірі 50% та 100% фактичних витрат зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є значно меншими за раніше діючі дотації, тому вони не можуть бути кращим стимулом для роботодавців;

- невідповідність між очікуваннями молодих людей, які виходять на ринок праці, щодо майбутнього робочого місця, режиму праці, рівня заробітної плати та реальною ситуацією на вітчизняних підприємствах (наприклад, на опитаних вітчизняних підприємствах у 2012 р. було майже 10% робочих місць для молоді із заробітною платою до 1004 грн. на місяць, а заробітну плату більше 5001 грн. на місяць мали 22% робочих місць);

- невідповідність напрямів професійної підготовки робітничих кадрів та фахівців у навчальних закладах різних типів реальній потребі ринку праці у робітниках та спеціалістах, внаслідок чого станом на початок 2013 р. клієнтами служби зайнятості стали 86,4 тис. молодих людей з числа випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів.

Висновки. Для врахування особливостей створення на вітчизняних підприємствах робочих місць для молоді, яка вперше приймається на роботу після закінчення навчальних закладів різних типів, з метою підвищення рівня їхньої зайнятості необхідні такі заходи:

По-перше, законодавчо врегулювати питання зайнятості молоді, понятійний апарат стосовно зайнятої, безробітної, працездатної молоді шляхом:

- внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» з метою узгодження його з Конституцією України, Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та ліквідації суперечностей в самому Законі, а саме: ввести до статті 1 термін

«перше робоче місце», узгодивши його з Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та іншими законодавчими актами;

- переглянути граничний вік категорії молоді та законодавчо чітко визначити вікові категорії всередині самої групи молоді. На нашу думку, віковими обмеженнями для молоді можна вважати (це підтверджується зарубіжним досвідом) 14–29 років, а всередині самої групи – 14–17 років, 17–24 роки, 25–29 років.

По-друге, з метою підвищення зацікавленості роботодавців у працевлаштуванні молоді та створенні для них кваліфікованих робочих місць з гідним рівнем заробітної плати на вітчизняних підприємствах необхідно:

- запровадити практику розробки цільових програм створення робочих місць для молоді, яка вперше приймається на роботу та забезпечити реалізацію цих програм за допомогою економічного, організаційного та правового регуляторних механізмів;

- передбачити для роботодавців механізм надання дотацій з метою компенсації заробітної плати (або більшої її частини) для молоді, яка після закінчення навчальних закладів різних типів працевлаштовується на своє перше робоче місце.

По-третє, підвищувати обізнаність молодих людей, які виходять на ринок праці, щодо попиту та пропозиції ринку праці в професійно-кваліфікаційному розрізі та необхідності підвищення мобільності кадрів у сучасних умовах.

По-четверте, особливої уваги потребують питання підвищення співпраці навчальних закладів з роботодавцями шляхом:

- запровадження практики укладання договорів між студентами останніх курсів вищих, професійно-технічних навчальних закладів та роботодавцями з метою забезпечення гарантій надання першого робочого місця за фахом для випускників навчальних закладів після одержання професійної освіти;

- здійснення щорічного аналізу ринку праці на відповідність напрямам підготовки робітничих кадрів у професійно-технічних та фахівців у вищих навчальних закладах потребам ринків праці та коригування у відповідності до результатів такого аналізу напрямів професійної освіти молоді у навчальних закладах різних типів.

Врахування цих та інших заходів сприятиме безконфліктній інтеграції молодих людей у суспільство в якості повноцінної свідомої особистості.