**Євроінтеграційні аспекти регулювання зайнятості молоді в умовах інституційних змін.**

*Здійснено аналіз механізму регулювання зайнятості молоді,розглянуто особливості його функціонування в умовах інституційних змін,вказано можливості його адаптування до європейських умов.*

**Теодозія Буда**

Вивчення теоретичних основ регулювання зайнятості показує, що для здійснення збалансованої та ефективної соціально-економічної політики держави необхідно створити таку регулятивну систему, яка зможе вирішувати не лише економічні питання, а й враховувати соціально-психологічні аспекти зайнятості молодої людини. У зв’язку з цим необхідно зазначити, що сучасна економічна ситуація, у тому числі пошук виходу із всесвітньої економічної кризи, потребує нових методів та механізмів регулювання зайнятості, які опираються на нові економічні теорії. Для розробки напрямів ефективного механізму регулювання зайнятості молоді(МРЗМ) і вивчення проблем молоді на ринку праці у дослідженні використовується системний підхід на підставі економічної теорії інституціоналізму,яка дає змогу використовувати оптимальне співвідношення ринкових і державних механізмів регулювання та водночас значну увагу приділяє соціально-психологічним аспектам зайнятості, що є актуальним в сучасних умовах.

На основі інституційних засад механізм регулювання зайнятості молоді являє собою сукупність методів і напрямів цілеспрямованого інституційного впливу держави на взаємодію регуляторів й взаємовідносин партнерів на молодіжному секторі ринку праці та освітніх послуг з метою досягнення продуктивної зайнятості молоді.

Серед *механізмів* РЗМ у європейських країнах найбільш цікавими для України є стимулювання роботодавців до створення додаткових робочих місць для молоді, програми професійного навчання та розширення можливостей зайнятості молоді шляхом самозайнятості. У відповідь на глобальні проблеми кожна країна створює власні механізми регулювання зайнятості молоді [2, с. 65].

Інституційні зміни та сфера зайнятості – це нерозривно позв’язані елементи єдиного механізму РЗМ. Саме інституційні зміни повинні сприяти розвитку продуктивної зайнятості молоді. Категорія продуктивної зайнятості дещо ширша, ніж ефективна чи повна зайнятість. Вона охоплює як кількісні, так і якісні характеристики зайнятості, припускає продуктивне використання людських ресурсів, що призводить до економічного зростання та людського розвитку.

Необхідність досягнення продуктивної зайнятості у суспільстві підкреслюється у Конвенції МОП №168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» [1]. У статті 2 Конвенції №168 зазначається, що кожна країна, яка ратифікує цю Конвенцію, повинна вживати заходів щодо координації системи захисту від безробіття та політики у галузі зайнятості. Для цього необхідно, щоб система захисту від безробіття сприяла створенню повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості та мала такий характер, коли роботодавці були б зацікавлені у пропозиції продуктивної зайнятості, а робітники шукали таку зайнятість. [4].

Досягнення продуктивної зайнятості припускає використання активної державної політики, яка повинна здійснюватися за такими напрямами: створення регулювальних органів, які будуть стежити за дотриманням трудового законодавства;лібералізація законодавства у сфері підприємницької діяльності та самозайнятості для активізації процесу створення робочих місць; залучення вітчизняних і зарубіжних інвестицій до розвитку стратегічно важливих галузей економіки (наукоємних, орієнтованих на експорт); допомога молоді у професійному виборі та отриманні освіти в закладах освіти та на виробництві для подальшої зайнятості у нових галузях економіки. Послідовність формування взаємозв’язків і взаємовідносин між інституційними атрибутами ринку праці та умотивованості поведінки молодої людини можна представити у вигляді схеми (рис. 1).

Прагнення щодо задоволення особистих потреб та інтересів молодої людини

Симпатія у взаємовідносинах партнерів ринку

Емпатія (обмін партнерів місцями на ринку праці)

Узгодження взаємної утилітарності

Раціональна інтерпретація взаємовідносин

Обмін (продаж робочої сили, здійснення трудового процесу)

Формування зворотного зв’язку залежно від задоволення молодої людини стимулами до праці

Довіра між молодою людиною і роботодававцем

Формування мотивів до праці

Доведення мотивів, зіставлення їх із стимулами до праці

**Рис.1. Схема розвитку взаємовідносин між інституційними атрибутами та поведінкою молодої людини на ринку праці**

Саме така схема відповідає нормальному розвитку взаємовідносин між інституційними атрибутами і мотивами поведінки молоді на ринку праці та спостерігається у країнах Європейського Союзу. Неврахування його сутності з боку формально функціонуючих структур управління, а бажання «придушити» тіньову економіку нічого не дасть. У цій схемі як мінімум є довіра між партнерами і не враховувати цю обставину не можна.

Слід зазначити, що у країнах ЄС загалом багато уваги приділяється питанням соціально-економічного розвитку, а саме: розробці комплексних програм щодо регулювання зайнятості населення, зниженню негативних наслідків безробіття, створенню умов для самореалізації особистості через отримання необхідної освіти та допомога у працевлаштуванні та інше. Практично у кожній країні ЄС реалізуються свої спеціальні програми, спрямовані на покращення становища молоді на ринку праці та її соціальний захист. Цим програмам відповідають конкретні механізми реалізації, що об’єктивно супроводжують їх у вигляді чинних нормативно-законодавчих актів, ринкових норм і правил, поведінки партнерів, а також створюються суб’єктами ринку праці [3,5].З огляду на євроінтеграційну орієнтацію вітчизняної державної політики актуальним є сьогодні вивчення досвіду країн у сфері регулювання зайнятості молоді та адаптація відповідних регуляторних підходів до умов України.

**Використана література**.

1..Доклад МОТ «Продуктивная занятость как средство сокращения бедности и обеспечения развития» Женева, март 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/public/russian/standards/](http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/gb/docs/gb289/pdf/esp-2.pdf)

2.Конвенція МОП №168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття». Міжнародний документ. [Електронний ресурс] - Сайт «Законодавство України». - Режим доступу до ресурсу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

3.Глобальные тенденции в сфере занятости: обновление. Май 2009 г. / подготовка материала к печати А. Олифиров // Труд за рубежом. – 2009. – №3. – С. 123-143.

4.Гнибіденко І. Вплив світової фінансово-економічної кризи на соціальну сферу України / І. Гнибіденко // Економіка України. – 2009. – №7. – С. 64-74.

5.Терещенко О. Аналіз антикризових заходів у різних країнах світу (за матеріалами МОП) / О. Терещенко // Україна: аспекти праці. – 2009. – №8. – С. 45-49.