

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

РУДЕНКО НАЗАРІЙ ВІТАЛІЙОВИЧ
Реалізація молодіжної політики в територіальній громаді

спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
освітньо-професійна програма – Публічне управління та адміністрування
Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи ПУАм-21

Руденко Назарій Віталійович

Науковий керівник:

д.е.н., професор Монастирський Григорій
Леонардович

ТЕРНОПІЛЬ – 2025

ЗМІСТ

Вступ

Розділ 1. Теоретико-методологічні засади молодіжної політики у територіальних громадах

1.1. Поняття, сутність та основні підходи до молодіжної політики

1.2. Нормативно-правова база реалізації молодіжної політики в Україні

Розділ 2. Сучасний стан та особливості впровадження молодіжної політики в територіальних громадах

2.1. Аналіз сучасного стану молодіжної політики у територіальних громадах

2.2. Особливості впровадження молодіжних ініціатив на місцевому рівні

Розділ 3. Механізми та перспективи підвищення ефективності молодіжної політики в громаді

3.1. Механізми залучення молоді до процесів прийняття рішень у громаді

3.2. Перспективи розвитку та рекомендації щодо підвищення ефективності молодіжної політики

Висновки

Список використаних джерел

ВСТУП

В умовах сучасних трансформаційних процесів в українському суспільстві питання реалізації молодіжної політики набуває особливого значення для розвитку територіальних громад. Молодь є рушієм змін, інновацій і соціального прогресу, а ефективна молодіжна політика сприяє формуванню активної, відповідальної та свідомої громадянської позиції. Саме тому дослідження механізмів і особливостей впровадження молодіжної політики в територіальних громадах є актуальним та своєчасним.

Актуальність теми дослідження обумовлена зростаючою роллю молоді у розвитку сучасного суспільства, необхідністю адаптації молодіжної політики до нових соціальних викликів, а також прагненням забезпечити ефективну участь молодого покоління у процесах прийняття рішень на місцевому рівні. В умовах децентралізації та реформування системи місцевого самоврядування питання активізації молодіжного потенціалу набуває особливого значення для сталого розвитку територіальних громад.

Проблематику молодіжної політики досліджували такі науковці, як Г. Лук'янова, О. Бондар, В. Кравченко, які аналізували теоретичні основи та практичні аспекти формування та реалізації молодіжних програм на місцевому рівні. Окрему увагу приділяли вивченню соціальних, економічних та інституційних передумов для залучення молоді до процесів управління громадою. Також проблематикою молодіжної політики в Україні активно займаються такі вчені, як В. Л. Котигоренко, який досліджує соціально-політичні аспекти участі молоді у суспільних трансформаціях, О. М. Балакірева — авторка фундаментальних робіт з моніторингу молодіжного середовища та соціологічних досліджень молодіжних потреб, а також І. В. Гриценко, яка аналізує нормативно-правові засади та механізми реалізації молодіжної політики. Значний внесок у розвиток теоретичних підходів до молодіжної політики зробили Т. В. Лисенко, В. М. Ворона, О. А. Філіпенко, які розглядають питання інтеграції молоді у громадське життя, формування лідерських якостей та розвиток молодіжних

ініціатив. Їхні наукові праці служать надійною основою для подальших досліджень і впровадження ефективних механізмів молодіжної політики на місцевому рівні.

Важливо підкреслити, що молодіжна політика є не лише інструментом формування соціально активної молоді, але й чинником зміцнення демократичних засад та розвитку громадянського суспільства. Саме залучення молоді до прийняття важливих рішень сприяє формуванню відповідального ставлення до майбутнього громади.

Метою даної кваліфікаційної роботи є визначення особливостей та ефективності реалізації молодіжної політики в територіальній громаді.

Для досягнення цієї мети поставлено такі завдання:

- Проаналізувати теоретичні підходи до визначення сутності молодіжної політики в територіальних громадах.
- Вивчити нормативно-правову базу, що регламентує реалізацію молодіжної політики на місцевому рівні.
- Оцінити сучасний стан та особливості впровадження молодіжної політики у територіальних громадах України.
- Дослідити механізми та інструменти залучення молоді до процесів прийняття рішень у громаді.
- Виявити соціальні, економічні та інституційні чинники, що впливають на ефективність молодіжної політики.
- Розробити рекомендації щодо удосконалення механізмів взаємодії між органами місцевого самоврядування та молоддю для забезпечення сталого розвитку територіальних громад.

Об'єктом дослідження виступає територіальна громада як соціально-територіальна спільнота.

Предметом дослідження є процес реалізації молодіжної політики, його механізми, інструменти та результати.

У роботі використано такі наукові **методи**: аналіз і синтез, порівняльний, системний підхід, анкетування, інтерв'ювання, а також аналіз документів.

Комплексне застосування зазначених методів дозволяє всебічно охарактеризувати процес реалізації молодіжної політики у громаді.

Практична цінність роботи полягає у можливості використання отриманих результатів для удосконалення механізмів взаємодії органів місцевого самоврядування з молоддю, розробки ефективних програм та стратегій, що сприятимуть сталому розвитку територіальних громад та активізації молодіжного потенціалу.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

1.1. Поняття, сутність та основні підходи до молодіжної політики

В Україні робота з молоддю зазвичай ототожнюється з діяльністю освітнього та виховного характеру. Її історію простежив Віталій Іванченко, зауваживши, що в різні періоди в минулому акцентували інші елементи роботи з молоддю. Дослідник вказує на період, коли вона розглядалася як інструмент впливу на систему цінностей молоді та формування їхніх поглядів. Після Другої світової війни комуністичний режим мав дуже чітку програму роботи з молоддю, яка розглядалася як ефективний спосіб пропаганди соціалістичного виховання. Робота з молоддю почала асоціюватися з центральними програмами, що реалізовувалися в рамках розгалуженої мережі палаців молоді, будинків культури. Інфраструктура, створена в той період, частково використовується і досі.

Після падіння комуністичного режиму відкрилося широке поле для діяльності неурядових організацій та низових молодіжних ініціатив. Вже тоді створювалися молодіжні організації, незалежні від комуністичної влади, і активізувалися різні молодіжні субкультури. Разом з ними з'явилися альтернативні способи роботи з молоддю, наприклад, вистави, концерти, робота в громаді або на подвір'ї (англ. streetworking). На думку автора, саме тоді «молоді люди вибороли собі право говорити про важливі справи, сенс життя, залученість та свої світогляди». Найкращим прикладом такої ініціативи знизу є діяльність Фонду Великої Святкової допомоги, яка з 90-х років залучає тисячі молодих людей до збору коштів на підтримку медичних закладів.

Поворотним моментом у розвитку роботи з молоддю стала інтеграція України до Європейського Союзу та отримання доступу до фондів ЄС для підтримки проектів та обмінів молоді. Європейська політика на користь молоді

сприяла поверненню неурядових організацій до педагогіки, орієнтованої на молодь. Їх почали розглядати як партнерів і залучати до діяльності як співтворців проектів чи заходів, а не як до цього часу – як споживачів послуг. Водночас нові можливості дали працівникам, які працюють з молоддю, та членам організацій шанс налагодити міжнародну співпрацю, а отже, підвищити освітню та професійну мобільність і покращити передачу знань з-за кордону.

В даний час в Україні роботу з молоддю здійснюють різні суб'єкти: неурядові організації, заклади денної підтримки, будинки культури, будинки молоді, скаутські рухи тощо. Аналізи та діагностики показують різноманітність форм діяльності, спрямованих на молодь, та їх різноманітний характер.

Останні ініціативи в галузі державної політики свідчать про зростання інтересу до підтримки роботи з молоддю, про що свідчить створення Молодіжного фонду на 2022-2033 роки або посади Уповноваженого Уряду з питань молодіжної політики (хоча і лише на два роки). Водночас вже протягом тривалого часу з'являються ініціативи на місцевому рівні, наприклад, створення молодіжних програм у воєводствах та містах.

Рада Європи визначає роботу з молоддю (англ. youth work) як різноманітні соціальні, культурні, освітні та політичні заходи, що здійснюються молодими людьми, з ними та для них у рамках неформальної та позашкільної освіти (Рада Європи, bdw.). Принципом є співпраця з тими, хто добровільно бере участь у діяльності своїх громад, а метою – підтримка активної участі молодих людей, їх залучення до громад та процесів прийняття рішень. Крім того, робота з молоддю має сприяти особистому та соціальному розвитку. Також підкреслюється значення компетенцій, які набувають особи, що беруть участь у заходах (European Commission, 2015). Як типові форми роботи з молоддю називають: молодіжні проекти, робота у дворах, неформальні молодіжні групи, табори, колонії, інформація для молоді, молодіжні організації, центри та рухи.

В Україні не існує єдиного визначення роботи з молоддю, яке б використовувалося в офіційних національних документах. Англійський термін youth work перекладається як «робота з молоддю» і найчастіше зустрічається в

перекладах документів ЄС, присвячених молодіжній політиці. Проте в різних контекстах він може розумітися по-різному і викликати сумніви, оскільки це не є поняття, яке використовується в повсякденному житті.

Більше того, термін «молодь» в українській мові застосовується скоріше до підлітків, осіб до 18 років, тоді як діяльність з молодіжною роботою також спрямована на дещо старших осіб. Крім того, до закладів денного догляду відвідують діти шкільного віку, в тому числі молодші (6-19 років). Англійський термін *youth* також стосується молодих повнолітніх осіб. Наприклад, молодіжними обмінами (англ. *youth exchange*) в рамках програми Erasmus+ можуть користуватися особи віком від 13 до 30 років.

Сфера роботи з молоддю включає освітні, виховні, реабілітаційні заходи, пов'язані з дозвіллям, спортом, громадянською активністю, а також підтримку фахівців (наприклад, педагогів або психологів). У рамках цих різноманітних форм роботи з молоддю можна виділити два основні напрямки. По-перше, в Україні існує досить сильний зв'язок роботи з молоддю із соціальною роботою з молоддю, яка піддається соціальному виключенню або перебуває у скрутному сімейному становищі. По-друге, установи, орієнтовані на молодь, мають компенсувати дисфункції сім'ї або спільноти та забезпечувати доступ до догляду та різних форм підтримки – освітньої, педагогічної, психологічної.

Другий напрямок роботи з молоддю включає заходи, спрямовані на соціальний розвиток молодих людей, які добровільно беруть участь у неформальній та позашкільній освіті (тобто поза школою). Організацією таких заходів займається розвинений сектор молодіжних організацій та установ.

Дуже схоже сприйняття роботи з молоддю було представлено у звіті для Європейської Комісії (Duda, 2014). На основі інтерв'ю та аналізу наявних даних було відтворено, як зацікавлені сторони в Україні визначають роботу з молоддю. Це визначення складалося саме з двох частин:

Освітні та виховні заходи, як формальні, так і неформальні, засновані на добровільній участі молоді, що охоплюють такі сфери, як: освіта, виховання, соціальна допомога, профілактика, культура, ресоціалізація, спорт тощо;

Компенсаційні заходи, що проводяться регулярно, спрямовані на вирівнювання соціальних дефіцитів молодих людей та вирішення конкретних проблем, з якими вони стикаються (наприклад, патології, залежності, безробіття).

Як і в запропонованому раніше поділі, перша частина цього визначення охоплює діяльність неурядових організацій, що працюють на користь молоді або керуються нею, а також молодіжних рухів (наприклад, скаутів), спортивних клубів, культурних центрів, шкіл або релігійних і церковних організацій. Друга частина стосується суб'єктів, які керують закладами денного догляду, в тому числі соціально-терапевтичного або стрітворкінгового характеру.

Денні центри фінансуються з державних коштів, найчастіше ними керують установи, що надають соціальні послуги, неурядові або церковні організації. У комунікації уникають використання терміна «денний центр», оскільки він сильно асоціюється із соціальною допомогою. Використовуються більш привабливі назви: клуб, молодіжний клуб, центр розвитку та активізації молоді, spot, молодіжна академія тощо. Проте, навіть якщо такі заклади відкриті для всіх молодих людей, їхня діяльність спрямована переважно на молодь, яка перебуває під загрозою соціального виключення або зазнає труднощів у соціальній інтеграції.

В Україні немає центрального органу, який би керував роботою з молоддю або, ширше, молодіжною політикою. На практиці на державному рівні ці обов'язки розподілені між органами, відповідальними за певну сферу діяльності. Наприклад, Міністерство спорту та туризму займається діяльністю, пов'язаною зі спортом та відпочинком (наприклад, Програмою Клуб), тоді як Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики здійснює нагляд за закладами денного догляду. Більше того, оперативні обов'язки можуть бути передані місцевим органам влади. Наприклад, заклади денної підтримки працюють на підставі Закону від 9 червня 2011 року про підтримку сім'ї та систему опіки, головним чином місцевою самоуправлінням або організаціями, які є його субпідрядниками.

Незважаючи на помірну участь у дебатах про роботу з молоддю інституцій, що діють на загальнонаціональному рівні, у регіонах існують ініціативи, спрямовані на розвиток молодіжної політики, а також інструменти роботи з молоддю, особливо ті, що стосуються молодіжних організацій або підтримки молодіжних ініціатив.

В останні роки до підтримки організацій, що працюють на благо молоді, активно долучився створений у 2017 році Національний інститут свободи (НІС). Як виконавча урядова агенція, він співпрацює з суб'єктами громадянського суспільства, зокрема з неурядовими організаціями, молодіжними організаціями, скаутським рухом, добровільними пожежними підрозділами, аналітичними центрами тощо. Інститут контролює, серед іншого, Програму розвитку громадських організацій, довгострокову програму волонтерства «Корпус солідарності» та Фонд громадських ініціатив, що підтримують діяльність неурядових організацій з метою формування громадянської позиції та залучення громадян до суспільного життя.

НІС приділяє багато уваги скаутському руху. Урядова програма підтримки розвитку скаутських організацій на 2018-2030 роки, що реалізується в Інституті, посилює роль таких організацій як партнерів держави в діяльності, спрямованій на розвиток і виховання молоді, «створюючи умови для всебічного та гармонійного фізичного, інтелектуального, емоційного, соціального, вольового та духовного розвитку дітей та молоді».

Новою ініціативою Інституту є Молодіжний фонд на 2022-2033 роки, метою якого є збільшення залучення молоді та молодіжних неурядових організацій до суспільного життя. Підтримка надається, по-перше, заходам, що активізують молодіжні ради або різні типи самоврядувань (учнівських, студентських, докторантських). По-друге, метою є збільшення присутності молодіжних організацій у суспільному житті через діяльність у різних сферах, наприклад, громадянської освіти, міжпоколінневої солідарності чи громадянського діалогу та в процесах консультацій. Додатково підтримується зміцнення компетенцій та структур організацій.

Хоча дебати про роботу з молоддю в Україні ведуться в невеликому масштабі, деякі суб'єкти є дуже активними в цій сфері. Одним з них є рада молодіжних організацій, яка прагне створити закон про молодь, стратегію щодо молоді та центральний орган управління молодіжною політикою.

З огляду на те, що заходи, спрямовані на молодь, стосуються різних сфер соціальної політики, розробка механізмів міжсекторальної співпраці є одним з найважливіших викликів роботи з молоддю в Україні (Duda, 2014). У минулі роки створювалися міжсекторальні комітети або призначалися робочі групи з питань реалізації молодіжної політики. Одним із прикладів була група з питань молодіжної політики, яка діяла при Раді з питань суспільно корисної діяльності, що є дорадчим органом міністра, відповідального за соціальну політику.

У 2019 році була створена Рада діалогу з молодим поколінням – дорадчий орган, створений на підставі Закону від 24 квітня 2003 року про діяльність на благо суспільства та волонтерство. До її складу увійшли як представники молодіжних організацій, так і представники Президента Республіки Україна, Омбудсмена з прав дитини, Прем'єр-міністра, міністерств спорту, освіти, науки, Ради з питань суспільно корисної діяльності, а також представники місцевих органів влади, молодіжних рад громад та Студентського парламенту Республіки Україна.

Органом, який працював над зміцненням співпраці, був Повноважний представник уряду з питань молодіжної політики (2020-2023 роки). До його завдань належало організація заходів та співпраця з різними секторами адміністрації, місцевими органами влади та молодіжними організаціями в галузі залучення молоді до суспільного життя та розвитку молодіжної політики. Повноважний представник також займався моніторингом на національному та місцевому рівнях заходів, спрямованих на молодь, ініціюванням консультацій з метою створення молодіжної стратегії та координацією цього процесу, а також співпрацею з Радою діалогу з молодим поколінням, разом з якою він надавав висновки щодо питань, що стосуються молоді, та розробляв рекомендації. Ці заходи були припинені, і в 2023 році новий уповноважений не був призначений.

1.2. Нормативно-правова база реалізації молодіжної політики в Україні

Досі не розроблено національної молодіжної стратегії, в якій робота з молоддю була б виокремлена як окрема тема. Також немає закону, який би комплексно регулював цю сферу діяльності держави. Ймовірно, це було б навіть неможливо через велику різноманітність у сфері роботи з молоддю. У окремих сферах діють окремі положення, і все ще є питання, які не були нормалізовані. Національні органи влади, як правило, не проводять і не фінансують дослідження з питань роботи з молоддю, за винятком експертизи щодо правових рамок, фінансування роботи з молоддю, професії працівника з молоддю та реалізації роботи з молоддю на місцевому рівні.

Існуючим національним регулюванням є опис професії молодіжного працівника (більше про це на наступних сторінках). Його діяльність пов'язана з організацією дозвілля, освітою, профілактикою або соціотерапією, спрямованою головним чином на маргіналізовану або загрожену соціальною ізоляцією молодь. Подібні заходи є цілями функціонування закладів денного догляду, описаних у Законі від 9 червня 2011 року про підтримку сім'ї та систему опіки. Сім'ї з дітьми шкільного віку, особливо ті, які мають труднощі з доглядом, можуть потребувати підтримки в організації дозвілля дітей, у вирішенні їхніх проблем у школі або розвитку соціальних компетенцій. Заклади денної підтримки повинні бути доступними не тільки для дітей, направлених соціальними службами або на підставі рішення суду (зазвичай у віці від 6 до 19 років), але й для дітей та молоді, яких приводять їхні опікуни або батьки. Такі заклади гарантують догляд та виховання, допомагають у виконанні шкільних обов'язків, організують дозвілля, ігри та розвиток спортивних навичок і хобі. У 2021 році серед закладів денної підтримки найбільшу частку становили заклади опікунського типу (60%), спеціалізовані заклади, які додатково проводять соціотерапію, заняття та корекційні програми (21%), а також заклади, що займаються анімаційною та

соціотерапевтичною роботою на підвір'ї (19%; Міністерство сім'ї та соціальної політики, б.д.).

Оцінка загальних витрат на фінансування роботи з молоддю ускладнюється розрізненістю цього сектору. Загалом, окрім фінансування з європейських або приватних коштів, кошти на роботу з молоддю можуть надходити з державного бюджету або бюджетів місцевих органів влади. Існує багато можливостей для отримання коштів на програми та заходи в сфері роботи з молоддю. Тут наведено приклади та орієнтовні суми.

Дуже популярним і бажаним джерелом фінансування роботи з молоддю є фонди ЄС. Наприклад, програма Erasmus+ дозволяє покрити витрати на обмін молоді, осіб, які з нею працюють, а також витрати на міжнародну співпрацю організацій, що працюють на користь цієї групи. Європейські кошти використовують як неурядові організації, так і інші установи, що працюють з молоддю. Європейські кошти використовуються також на рівні місцевого самоврядування.

Центральні органи влади не розробили національну систему моніторингу якості роботи з молоддю. Однак у деяких її сферах вживаються заходи, спрямовані на підвищення якості діяльності, спрямованої на молодь, або на створення стандартів щодо певних форм роботи з молоддю. Наприклад, процедури розрахунку гранту, отриманого бенефіціаром, враховують оцінку реалізації проекту, а в рамках фінансування закладів денного догляду місцевими органами влади наглядовий орган (голова сільської ради, мер громади або місцева влада) має право контролювати роботу цих центрів.

Заклади денного догляду повинні дотримуватися Закону від 9 червня 2011 року про підтримку сім'ї та систему опіки, в тому числі щодо безпеки простору, в якому перебувають молоді люди. Відповідно до змісту закону, всі заклади такого типу повинні прийняти статут та організаційний регламент, вести документацію про роботу та заняття, збирати дані про кількість учасників, а також періодично подавати звіт про свою діяльність. Спеціалізовані установи повинні, зокрема, документувати індивідуальну роботу з кожним молодим

людиною в рамках соціально-терапевтичної, корекційної або іншої програми терапевтичного характеру. Фінансові звіти та звіти про реалізацію проекту дають можливість подавати заявки на подальше фінансування.

Деякі місцеві органи влади вживають власних ініціатив, спрямованих на розробку системи забезпечення якості або інструментів для моніторингу певної сфери роботи з молоддю. Хорошим прикладом є оціночний проект, що стосується закладів денного догляду та вуличної роботи, проведений міською радою Києва. В результаті було створено та прийнято стандарт функціонування цих двох форм роботи з молоддю. У 2023 році місто місто Львів стало Європейською столицею молоді, що стало поштовхом до різних заходів та ширших дискусій на тему соціальної активності молоді та молодіжної політики. В рамках цього заходу були розроблені стандарти молодіжних просторів, розроблені молодими людьми.

На думку експертів, одним з найважливіших напрямків розвитку роботи з молоддю в Україні має бути збільшення участі молодих людей у пропонуваних заходах або в деяких сферах роботи з молоддю, наприклад, через консультативну організацію. Наразі такі функції виконує Рада діалогу з молодим поколінням. Це консультативно-дорадчий орган Голови Комітету з питань суспільної користі, до складу якого входять також молоді люди. Члени Ради обираються міністром, що викликає сумніви щодо репрезентативності цього органу.

Пандемія COVID-19 мала великий вплив на роботу з молоддю, насамперед у сфері використання нових технологій. Незважаючи на це, на найвищому рівні досі не розроблено нормативних актів і не виділено коштів для врегулювання питань, пов'язаних з роботою з молоддю в дистанційній формі. Ще до пандемії використання Інтернету викликало різні побоювання серед працівників, які працюють з молоддю. Під час пандемії з'явилися нові рішення, які, ймовірно, назавжди увійдуть до арсеналу молодіжних організацій.

Назва «молодіжний працівник» не є загальноживаною в Україні. У програмі Erasmus+ англійський термін *youth worker* перекладається дуже широко – як особа, що працює з молоддю. Однак завдання молодіжного працівника були включені до Класифікації професій і спеціальностей для потреб ринку праці

(Код: 235916), розробленої в 2014 році. У цьому документі ця професія має назву «Аніматор дозвілля молоді (молодіжний працівник)», а її завдання описані таким чином:

Молодіжний працівник підтримує, ініціює та організовує дозвілля для молоді, яка перебуває під загрозою залежності, злочинності, агресії, проституції, позбавлена батьківського піклування; проводить семінари та заняття в громадських клубах, клубах, закладах позашкільної та неформальної освіти, а також на вулицях; співпрацює зі школою та місцевими громадами; організовує допомогу та підтримку з боку соціальних служб та закладів охорони здоров'я.

Професійні завдання включають:

« розпізнавання проблем і потреб середовищ, що об'єднують молодь, яка потребує підтримки та організації дозвілля (супермаркети, парки, пляжі, околиці вокзалів, порожні будівлі, сходові клітки, ворота, двори тощо),

« налагодження контактів та міжособистісних зв'язків з молоддю з груп ризику, донесення достовірної інформації про загрози, з якими вона може зіткнутися, та місця, де вона може отримати допомогу та підтримку в організації молодіжних ініціатив,

« ведення документації та статистики заходів з підтримки молоді,

« ініціювання або проведення цікавих та емоційно залучаючих семінарів або занять з молоддю, яка перебуває під загрозою соціального виключення,

« реалізація проектів вуличної роботи серед дітей та молоді, які «живуть на вулиці», наприклад, організація виїздів у нові, невідомі місця невеликими групами, що створюють можливість повноцінного використання відкритих місць, організація спортивних та культурних заходів, що відновлюють почуття власної гідності та гордості за досягнуті успіхи, формування мотивації до зміни способу проведення вільного часу молоддю та надання емоційної підтримки в складних життєвих ситуаціях, співпраця зі школою та місцевими громадами, а також організація підтримки молоді соціальними службами та закладами охорони здоров'я, участь у тренінгах, спрямованих на самостійне проведення занять з молоддю, яка перебуває під загрозою соціального виключення.

Додаткові професійні завдання:

організація заходів у сфері молодіжної політики для установ, що займаються підтримкою дітей та молоді, які перебувають у групі ризику, таких як: тренінги, конференції, семінари, з метою обміну досвідом та пошуку нових рішень у роботі з молоддю, яка перебуває у групі ризику соціального виключення, проведення тренінгів для вихователів, волонтерів та соціальних працівників, які займаються молоддю, що перебуває під загрозою соціального виключення.

У Україні назва «працівник з молодіжною роботою» не є популярною, вона асоціюється з особою, яка працює, зазвичай за винагороду, в молодіжних центрах, в рамках роботи з молоддю, стрітворкінгу або соціальних послуг. Волонтери в молодіжних організаціях частіше називаються активістами або лідерами неурядових організацій.

У коментарі до визначення професії слід додати, що вона тісно пов'язана з підтримкою молодих людей, які перебувають під загрозою соціального виключення. Отже, визначення молодіжного працівника є вужчим, ніж те, яке зазвичай використовується в українських організаціях або в європейських документах. Визначення, наведене в Класифікації професій і спеціальностей для потреб ринку праці стосується фахівців, які тісно співпрацюють із соціальними службами або іншими установами, що надають допомогу молодим людям, які перебувають у скрутному становищі, або проводять вуличні заходи. Вона не стосується в достатній мірі осіб, які працюють з молоддю в молодіжних організаціях, що забезпечують неформальне навчання, або професійних освітян, хоча в експертизі, підготовленій для міністерства, відповідального за питання праці, було рекомендовано включити до визначення також лідерів молодіжних організацій.

В описі професії молодіжного працівника відсутні завдання, спрямовані на активізацію молоді, які розширюють їхню відповідальність за вжиті заходи. У цій формі роботи з молоддю, яка останнім часом набуває розвитку, молодіжні працівники виконують функцію наставників або фасилітаторів заходів

(Matyjaszczyk, 2014). Інші автори підкреслюють, що в основному описі професії акцент зроблено скоріше на анімації дозвілля, ніж на освіті чи ресоціалізації молодшої людини (Krzaklewska i Ples, 2017).

Прогалину в національних рекомендаціях щодо професії молодіжного працівника певною мірою заповнюють вимоги до вихователів молоді в закладах денної підтримки, визначені в Законі від 9 червня 2011 року про підтримку сім'ї та систему опіки. У ній перелічено критерії, які необхідно виконати, щоб мати можливість керувати закладом денної підтримки, а також дуже основні рекомендації щодо програми роботи, яка регулює кваліфікацію осіб, зайнятих на різних посадах у закладах денної підтримки. Наприклад, вихователь повинен мати диплом про вищу освіту в галузі педагогіки, спеціальної педагогіки, психології, соціології, соціальної роботи, сімейних наук або диплом іншого

фаху, підкріплений додатково післядипломною освітою в галузі психології, педагогіки, сімейних наук, ресоціалізації або кваліфікаційними курсами з педагогіки догляду. Також допускається середня освіта, підкріплена щонайменше трирічним досвідом роботи з молоддю або сім'ями. Щодо психолога, педагога, терапевта та вихователя дітей, які працюють у таких центрах, встановлено додаткові критерії. Крім того, всі працівники закладів, що займаються дітьми, повинні відповідати чотирьом умовам: вони не позбавлені батьківських прав ні зараз, ні в минулому, а їхні батьківські права не були обмежені або призупинені, вони виконують обов'язок сплати аліментів, якщо він був покладений на них на підставі виконавчого титулу, вони не були засуджені остаточним вироком за умисний злочин або умисне фінансове правопорушення, не знаходяться в базі даних Реєстру осіб, які вчинили сексуальні злочини, з обмеженим доступом.

У міжнародному вимірі Україна належить до країн, які потребують інтенсивного розвитку структур, що підтримують процеси навчання, набуття компетенцій та визнання професії працівника з молодіжної роботи. Не існує програм навчання або професійної освіти, які б закінчувалися кваліфікаційним іспитом або присвоєнням диплома працівника, що працює з молоддю. Існує

кілька курсів, що проводяться у формі післядипломної освіти (у вихідні дні), які стосуються догляду за дітьми та молоддю, педагогіки або психології дітей та молоді. Процес навчання молодіжних працівників не регулюється іншими нормами, крім законодавчих, які стосуються осіб, зайнятих у закладах денної підтримки. Як наслідок, також не існує окремої процедури валідації компетенцій, набутих особами, які працюють з молоддю в рамках неформального або позашкільного навчання.

Хоча навчання в першу чергу відвідують зацікавлені особи або працівники певних закладів, на національному рівні вживаються певні ініціативи, спрямовані на розбудову потенціалу молодіжних організацій. Розвиток компетенцій осіб, які працюють з молоддю в молодіжних організаціях, підтримують, зокрема, описані вище Фонд Громадянських ініціатив та Фонд молоді. Особи, які працюють з молоддю, також можуть скористатися мобільністю в рамках програми Erasmus+. Також багато інвестується в навчання лідерів скаутських організацій. В рамках Урядової програми підтримки розвитку скаутських організацій на 2018-2030 роки бенефіціари можуть отримати фінансування на інституційну підтримку або виховні заходи, в тому числі на стажування, навчання лідерів своїх рухів методології роботи з молоддю, а також на спеціалізовані тренінги (медичні, спортивні, менеджерські, логістичні). Важливо, що учасниками цих курсів можуть бути як дорослі лідери, так і неповнолітні волонтери, які хочуть таким чином збільшити свій лідерський капітал.

Через велику різноманітність сфери роботи з молоддю в публічному просторі немає кампаній, спрямованих на просування такої діяльності. Однак національні ініціативи (наприклад, Молодіжний фонд) можуть сприяти більшій видимості сфери роботи з молоддю. Що стосується неурядових організацій, які займаються роботою з молоддю, створення в 2017 році Національного інституту свободи можна розглядати як спосіб просування їх діяльності на загальнонаціональному рівні.

Різні суб'єкти, що працюють з молоддю, використовують різноманітні методи інформування про свої заходи чи програми, наприклад, центри денної підтримки просуваються через веб-сайти міста та соціальних служб. Нерідко в міських чи муніципальних установах діють центри інформації про волонтерство. Деякі з них управляються мережею Eurodesk, що фінансується ЄС, яка займається просуванням можливостей працевлаштування або виїзду на волонтерство до європейських країн.

Підсумовуючи інформацію, представлену в цьому розділі, на перший план виходять питання підходів до роботи – чи співпраці – з молоддю. Варто задати собі питання, як у політиках чи конкретних заходах сприймаються цілі роботи з молоддю, а також як ставляться до молодих людей. Як клієнтів публічних послуг, споживачів заходів чи як співтворців? Важливе значення набуває питання визнання роботи працівників, які працюють з молоддю, в тому числі тих, які працевлаштовані або працюють в неурядових організаціях. Як підтримувати розвиток сектора роботи з молоддю шляхом розвитку форм навчання та підвищення кваліфікації працівників, які працюють з молоддю?

Варто також замислитися над ширшим значенням рамок політики роботи з молоддю в Україні. Чи можуть механізми, створені на національному рівні, підтримувати роботу з молоддю в Україні, і якщо так, то як? У певному сенсі відсутність таких рамок була важливим контекстом для плюралізації пропозиції для молоді. Водночас це не призвело до виокремлення цього сектору, що сьогодні призводить, зокрема, до розсіювання знань та відсутності комунікації між різними залученими суб'єктами:

У складі міністерства немає департаменту, який би відповідав за молодіжну політику та безпосередньо брав участь у її формуванні та впровадженні на місцевому рівні. В результаті не вдалося розробити загальні концептуальні та стратегічні рамки, що охоплюють роботу з молоддю. На національному рівні не ведеться дискусія про те, як реалізувати цілі роботи з молоддю. Незважаючи на це, практика роботи з молоддю дуже розвинена на місцевому та організаційному рівнях, а відсутність центрального нагляду призвела до плюралізації пропозицій

для молоді та множинності рамок роботи з молоддю, а не до її відсутності. З одного боку, така ситуація є сприятливою, оскільки дозволяє співіснування різних підходів і парадигм. З іншого боку, вона може спричинити проблему «відкриття Америки заново». На даний момент ключовим є інтенсифікація дружнього обміну думками та встановлення спільного представництва професії. На регіональному рівні вже працюють представники з питань молодіжної політики, які намагаються консолідувати практику роботи з молоддю та рекомендувати системні зміни. Зайнятість, а потім розвиток навичок молодіжних працівників та місцевих аніматорів вимагає більших інвестицій. Нарешті, розвиток роботи з молоддю вимагає інтегрованого підходу, який би дозволив створити простір, доступний для молоді з різними потребами, а не тільки тими, що передбачені законодавством. Існує також потреба спрямувати більші державні кошти на створення центрів для молоді, анімацію заходів або створення організацій, які відкриті для молоді з різних середовищ.

Наостанок варто додати, що, незважаючи на плин часу, необхідність перегляду методів роботи з молоддю з різних середовищ не втрачає своєї актуальності. Уже в 2011 році дослідники Лабораторії досліджень і соціальних інновацій вказували на необхідність створення простору для молодих людей, наприклад, у вигляді відкритих молодіжних клубів у сільській місцевості. В останні роки такі відкриті простори створюються, наприклад, у Любліні чи Кракові, де їх називають молодіжними майстернями. Варто придивлятися до цих форм залучення молодих громадян міст і обмінюватися досвідом у створенні нових просторів для участі. Лише пандемія започаткувала лавинні зміни у стилі роботи з молоддю, особливо в області цифровізації. Необхідні подальші аналізи наслідків цього періоду, зокрема в області використання нових інструментів у роботі з цією групою.

В останні роки в Україні точаться важливі дискусії про інклюзивний характер роботи з молоддю, що створює безпечні, не виключні простори. Це важлива тема в контексті все більшої присутності молодих людей з інших країн, особливо біженців з України.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

2.1. Аналіз сучасного стану молодіжної політики у територіальних громадах

Питання зайнятості молоді є одним із ключових напрямків державної політики України. Високий рівень безробіття серед молоді є характерною рисою ринку праці з часу політичної трансформації 1989 року. У перші 15 років існування ринкової економіки скрутне становище випускників шкіл значною мірою було зумовлене загальними умовами: низьким попитом на робочу силу (економіка не була достатньо креативною, щоб створювати нові робочі місця), великої пропозиції робочої сили (що було наслідком виходу на ринок праці представників покоління демографічного сплеску), невідповідності професійної та кваліфікаційної структури населення мінливим потребам роботодавців та недосконалих інституційних рішень щодо підтримки безробітних. Ці фактори визначали професійну долю всіх поляків, у тому числі випускників різних типів шкіл. Однак, незважаючи на вплив тих самих обставин, рівень безробіття серед молоді завжди був вищим, ніж серед старших поколінь.

Ринкова економіка принесла нові очікування роботодавців щодо працівників. Зміни дали більше можливостей для навчання, особливо на вищому рівні. Одним із сприятливих факторів була часткова приватизація вищих навчальних закладів, що спричинило стрімке зростання кількості таких установ. Вища освіта розглядалася молоддю як засіб боротьби з безробіттям і шанс уникнути його, а також як інвестиція в майбутню професійну кар'єру. Водночас серед молоді спостерігалось зниження інтересу до професійного навчання та маргіналізація професійної освіти.

У перші десятиліття політичної трансформації основні дії держави на користь молоді зосереджувалися на політиці протидії безробіттю.

Виїзд, збільшення видатків на активну політику ринку праці на користь молодого покоління (наприклад, з державних та європейських коштів) та зростання кількості робочих місць в економіці поступово сприяли зниженню безробіття в цій групі. Зайнятість вдалося збільшити також завдяки розвитку різних нестабільних форм зайнятості. Молоді люди часто були працевлаштовані за строковими договорами або цивільно-правовими договорами (з них не сплачувалися внески на соціальне страхування). За оцінками Євростату (bdw.), у 2014 році в Україні понад половина працівників у віці 15-29 років працювали на підставі строкових договорів, що становило найвищий відсоток такого типу зайнятості в Європейському Союзі. Велика частка молодих працівників у формах тимчасової зайнятості, часто «нестабільної» (зокрема, відсутність медичного страхування, пенсійного страхування, участі в навчаннях), мала багато негативних наслідків. «Нормалізація» нестабільності в зайнятості не сприяла побудові стабільної професійної кар'єри молодими працівниками, а біографічний досвід вказував на неприйняття гнучкості та сильне відчуття соціальної несправедливості. Доступ до гірших робочих місць сприяв надмірній представленості молодих людей у категорії так званих бідних працюючих (англ. *working poor*), які виконують обов'язки нижче своєї кваліфікації або в тіньовій економіці. Аналіз даних щодо кар'єрного зростання молодих людей вказував, що непевність зайнятості, що випливає з роботи в так званих нестандартних, гнучких формах зайнятості, була важливою проблемою, що мала потенційно широкий масштаб, особливо для жінок, осіб з нижчим рівнем освіти, які виконували менш складні роботи. Водночас поглиблювалася розбіжність між кваліфікацією та навичками випускників і потребами економіки та ринку праці.

Високий рівень безробіття серед молодого покоління, дестабілізація зайнятості та масова еміграція молодих людей спонукали авторів звітів, присвячених молоді, назвати її «втраченим поколінням». Це була похмура перспектива, яку можна було запобігти лише за допомогою рішучих заходів, ініційованих в рамках державної політики.

З 2012 року Україна активно бере участь у впровадженні ЄС Пакету заходів на користь зайнятості молоді (European Commission, bdw.), спрямованого на збільшення зайнятості серед молодих людей. У 2013 році вона долучилася до розробки процесу впровадження програми Європейського Союзу «Гарантії для молоді». Україні, з безробіттям серед 15-24-річних, що перевищує 25%, було надано підтримку в розмірі 550 млн євро в рамках Ініціативи на користь зайнятості молоді (реалізованої в рамках Гарантій для молоді).

Ситуація на ринку праці поступово поліпшувалася аж до першого кварталу 2020 року, тобто до початку пандемії. Загальний рівень безробіття, зареєстрований у центрах зайнятості, знизився до рівня нижче 10 %. Супутнє зростання зайнятості та заробітної плати зробило Україну привабливим місцем роботи для іноземців, а ринок роботодавця поступово перетворився на ринок працівника. У 2015-2019 роках кількість виданих дозволів на роботу для іноземців систематично зростала. У 2019 році було видано 444,7 тис. дозволів, що на 116 тис. більше, ніж у 2018 році, і на 379 тис. більше, ніж у 2015 році (GUS, 2020b). Роботодавці все частіше повідомляли про нестачу робочої сили, зокрема висококласних фахівців, а також кваліфікованих і некваліфікованих працівників (наприклад, для сезонних робіт у сільському господарстві або для прибирання). Крім того, з 2015 року міграційні звіти та опитування громадської думки показували серед молоді зниження кількості заяв про бажання емігрувати з метою заробітку, що було пов'язано з поліпшенням ситуації.

Незважаючи на ці тенденції, ситуація на ринку праці все ще не була задовільною. У порівнянні з іншими віковими категоріями, особи віком до 25 років характеризувалися дуже низьким коефіцієнтом економічної активності та низьким рівнем зайнятості. У IV кварталі 2019 року лише 34,9% осіб у віці від 15 до 24 років були економічно активними, рівень зайнятості становив 32,1%, а рівень безробіття 7,9%. Головною причиною професійної пасивності в цій групі було навчання та підвищення кваліфікації (на цю причину вказує близько 90% професійно пасивних осіб віком 15-24 років). Зберігалася значна регіональна та

місцева диференціація в доступі молодих людей до стабільних та якісних робочих місць.

Складніша ситуація молодого покоління на ринку праці часто була пов'язана з відсутністю професійного досвіду та невідповідністю кваліфікації потребам роботодавців. З метою підвищення шансів на працевлаштування молоді люди вирішували підвищувати свою професійну кваліфікацію шляхом продовження навчання, проходження стажування, практики або запису на різні додаткові курси. У дослідженні, проведеному Центром дослідження громадської думки, учні середніх шкіл найчастіше висловлювали переконання, що вирішенням проблем із пошуком роботи є курси підвищення кваліфікації (29% респондентів, у 2008 році це було 20%). Однак інтерес до вищої освіти знизився з 15 до 8%. Альтернативою відсутності роботи як і раніше залишалося виїзд за кордон (26%) або створення власної справи (12%).

В рамках аналізу підприємницького потенціалу молоді в дослідженні також було поставлено запитання про готовність спробувати вести власну господарську діяльність у невизначеному майбутньому. Виявилось, що три п'ятих респондентів не виключали такої можливості. Лише один з десяти респондентів відкинув можливість ризику, пов'язаного з власним бізнесом, а майже кожен третій (30%) не зміг визначити, чи заснує він коли-небудь власну компанію.

У наступні роки, разом із систематичним зниженням рівня безробіття, змінювалося ставлення молодих людей до ринку праці та оцінка власних шансів на працевлаштування. Між 2013 і 2018 роками відсоток учнів, які побоювалися, що не знайдуть роботу, зменшився вдвічі (з 63 до 30%), а відсоток тих, хто вважає, що буде працевлаштований або впевнений у цьому, в цьому впевнені, подвоївся з 36 до 70%. Серед молоді зростало переконання, що пошук роботи залежить від індивідуальних здібностей і кваліфікації, сміливості та підприємливості під час пошуку роботи, а віра в те, що вирішальний вплив мають зв'язки та контакти, слабшала.

Ситуація молодих людей залишається неоднорідною, спостерігаються процеси сегментації та несприятливого становища осіб, які мають гірше становище на ринку праці, що підтверджується багатьма дослідженнями та аналізами. Особи з низькою кваліфікацією або ті, що проживають у економічно слаборозвинених районах, як і раніше, повідомляють про проблеми з отриманням стабільних трудових договорів або отримують низьку заробітну плату, працюючи в малозадовільних професіях. Молоді батьки відчують труднощі з підтриманням балансу між професійним та приватним життям, що в першу чергу впливає на обмеження професійної активності жінок. Вони отримують нижчу заробітну плату, ніж чоловіки. У свою чергу, випускники з інвалідністю відчують бар'єри при входженні на ринок праці навіть після отримання диплома вищого навчального закладу. Незважаючи на оголошені зміни, інституційне середовище для створення власних підприємств залишається несприятливим.

Тривожним явищем є зростаюча кількість молодих людей з різними вадами, які залишаються поза ринком праці. Серед них є молодь з бідних, багатодітних, неповних, патологічних або дисфункціональних сімей, з недієздатними опікунами, а також молодь, яка залишає дитячі будинки, замісних сімей, виправних та виправно-виховних закладів, молоді батьки, одинокі матері, особи з низьким рівнем освіти та кваліфікації, учні, які передчасно закінчують навчання, особи з інвалідністю або хронічними захворюваннями. Відносно високою є також частка осіб у віці 20-34 років, які не працюють, не навчаються і не проходять навчання (NEET). У 2020 році він становив 16,7% для загальної популяції в цій віковій категорії, причому серед жінок він був значно вищим – аж 24,2% – ніж серед чоловіків (9,5%). Це підтверджує тезу про несприятливе становище жінок на ринку праці внаслідок неможливості поєднання професійних і сімейних ролей (Євростат, б.д.).

Дії державних установ щодо цих груп є недостатніми і часто невдалими. Різні неурядові організації, які часто реалізують унікальні і дуже успішні

проекти, пропонують підтримку, але як правило, в недостатньому обсязі через обмежені фінансові та кадрові можливості третього сектора в Україні.

Спалах пандемії COVID-19 позначився на попиті на робочу силу. Спочатку, в результаті запуску урядових програм підтримки для підприємств і працівників, статистика безробіття не показала істотних змін. У наступні місяці дані ринку праці також не були тривожними. Загальний рівень безробіття осіб, зареєстрованих у центрах зайнятості на кінець грудня 2021 року, становив 5,4%, а кількість безробітних зменшилася до 895,2 тис. За даними Конфедерації Левітан, стимулом для працевлаштування в Україні стають зростаючі зарплати, в тому числі циклічне підвищення мінімальної заробітної плати, а також відносна легкість отримання роботи через зниження вимог роботодавців, чому сприяє нестача працівників (Leśniak, 2022).

Однак ситуація молодих людей, особливо тих, хто молодший 25 років, та випускників, вже не була такою оптимістичною. Перше попереднє дослідження студентів щодо ставлення до роботи в період так званої нової нормальності, спричиненої пандемією COVID-19, вказувало на те, що вони частіше приділяли увагу почуттю безпеки та стабільності зайнятості – трудовий договір був домінуючою і бажаною формою зайнятості (PWC, Well.hr і Absolvent Consulting, 2020). Молоді люди уважніше придивлялися до того, які цінності декларували компанії в період економічного зростання і як вони дотримуються їх у часи невизначеності. В іншому дослідженні, проведеному в 2021 році серед студентів і випускників вищих навчальних закладів, можна було спостерігати негативний вплив пандемії на сприйняття власних шансів на ринку праці. Майже половина респондентів (48,7%) оцінили, що їхні можливості погіршилися через пандемію, на думку 32,9% вони не змінилися, і лише 18,4% заявили, що пандемія позитивно вплинула на їхню ситуацію на ринку праці (PWC та ін., 2021). У дослідженні, повтореному через три роки після початку пандемії, вперше більшість (64,2%) студентів і випускників вищих навчальних закладів позитивно оцінили свої шанси на ринку праці, що сприяло зростанню очікувань працівників (PWC та ін.,

2022). Окрім заробітної плати на роботі, для цієї групи важливими є: набуття досвіду, відчуття сенсу виконуваних завдань та гнучкий графік роботи.

Молоді люди високо цінують своє благополуччя, особливо психічне та соціальне. Більше половини з них вважають за краще баланс між особистим та професійним життям, а не високі заробітки. Основною перевагою для 37,2% опитаних є гнучкий графік роботи, а для 41,5% — можливість працювати дистанційно. Більш привабливими вважаються ті робочі місця, де роботодавці пропонують коротший робочий тиждень або додаткові дні оплачуваної відпустки.

2.2. Особливості впровадження молодіжних ініціатив на місцевому рівні

Рамки для завдань держави в сфері сприяння зайнятості, пом'якшення наслідків безробіття та професійної активізації визначаються Конституцією Республіки Україна від 2 квітня 1997 р. та Законом від 20 квітня 2004 р. про сприяння зайнятості та інститути ринку праці. Стратегічні документи, що визначають пріоритети для реалізації Європейської стратегії зайнятості та національних планів дій на користь зайнятості, включають:

Стратегія відповідального розвитку до 2020 р. (з перспективою до 2030 р) (2017 р.);

Стратегія розвитку людського капіталу 2030 (2020 р.);

Національний план відновлення та підвищення стійкості (2022 р.).

У поточних урядових документах пріоритетними є питання зайнятості молоді та розвитку підприємництва серед молодих людей.

Стратегія відповідального розвитку до 2020 року (з перспективою до 2030 року], прийнята Кабінетом Міністрів 14 лютого 2017 року, є ключовим документом держави Україна в області середньо- та довгострокової економічної політики. Серед внутрішніх факторів, що гальмують сталий економічний ріст і

негативно впливають на перспективи стабільного розвитку України, є ті, що безпосередньо пов'язані із зайнятістю та підприємництвом молоді:

Несприятливі демографічні процеси - наприклад, старіння населення та міграція з України, що негативно впливає на перспективи забезпечення відповідної кваліфікованої та креативної робочої сили;

Занадто мало добре оплачуваних, стабільних (і креативних) робочих місць – особливо в сільській місцевості – які гарантують професійну самореалізацію та генерують високу додану вартість для економіки;

Відносно неефективне використання наявних та потенційних ресурсів праці, невідповідність кваліфікації потребам ринку тощо;

Розвиток і конкурентоспроможність підприємств, засновані на факторах витрат (у тому числі низьких витратах на робочу силу);

Низька інноваційність економіки, що зумовлена головним чином недостатніми стимулами для інноваційної діяльності, низьким попитом на нові технології в компаніях, низькою ефективністю співпраці між академічним сектором, науковими колами, адміністрацією та бізнесом.

Головною метою цієї стратегії є створення умов для зростання доходів жителів України при одночасному підвищенні соціальної, економічної, екологічної та територіальної згуртованості. Документ спрямований на відповідальний та солідарний розвиток, заснований на посиленні підприємництва, винахідливості та продуктивності в економіці. Ці положення закладають основу для сприяння зайнятості та підприємству серед молоді.

У свою чергу, Стратегія розвитку людського капіталу 2030 спрямована на поліпшення якості людського капіталу та підвищення соціальної згуртованості в Україні. Серед конкретних цілей зазначено:

- підвищення рівня компетентності та кваліфікації (у тому числі цифрової),
- поліпшення ефективності системи охорони здоров'я та стану здоров'я громадян,

- зростання та поліпшення використання потенціалу людського капіталу на ринку праці,

- скорочення бідності та соціального виключення, а також поліпшення доступу до послуг, що надаються у відповідь на демографічні виклики.

Національний план відновлення та підвищення стійкості – це документ, в якому описано цілі, пов'язані з відновленням та зміцненням соціально-економічної стійкості Україні після кризи, спричиненої пандемією COVID-19, а також реформи та інвестиції, що служать їх досягненню. Інвестиції в підприємництво, інновації, професійний розвиток працівників та підприємств становлять значну частину запланованих заходів. Приклади цілей, запланованих у цій стратегії, такі:

- прискорення роботизації, цифровізації та інновацій,

- посилення співпраці між науковим сектором та промисловістю,

- навчання кадрів для сучасної економіки — поліпшення відповідності навичок і кваліфікацій вимогам ринку праці у зв'язку з впровадженням нових технологій в економіці та зеленою і цифровою трансформацією,

- поліпшення становища батьків на ринку праці шляхом збільшення доступу до догляду за дітьми до 3 років,

- підвищення гнучкості форм зайнятості, включаючи запровадження дистанційної роботи.

Політика уряду в галузі зайнятості та підприємництва знаходиться у компетенції декількох міністерств. Крім того, завдання держави в сфері сприяння зайнятості, пом'якшення наслідків безробіття та професійної активізації реалізуються Радою Міністрів на основі Національного плану дій на користь зайнятості, який є національною частиною Європейської стратегії зайнятості. У плані враховані ініціативи муніципальних, районних та обласних органів влади, а також соціальних партнерів.

У 2020 році було створено посаду Уповноваженого Уряду з питань молодіжної політики (Постанова Ради Міністрів від 22 вересня 2020 року про призначення Уповноваженого Уряду з питань молодіжної політики). До його

завдань належить координація діалогу в сфері молодіжної політики між урядовою адміністрацією та соціально-економічними партнерами, неурядовими організаціями та органами місцевого самоврядування. Повноважний представник також бере участь у дебатах щодо форми урядової стратегії для молодого покоління. Один з її напрямків буде присвячений зайнятості та підприємництву молоді.

Національна політика ринку праці узгоджується з соціальними партнерами (представниками профспілок, роботодавців та неурядових організацій) та з представниками місцевих органів влади та освітніх установ. Дорадчим органом відповідного міністра є Рада ринку праці. До її складу входять представники профспілкових організацій, асоціацій роботодавців, неурядових організацій та місцевого самоврядування. На рівні воєводств консультативним органом для маршалів є воєводські ради ринку праці, а в повітах старости консультуються з повітовими радами ринку праці.

Завдання держави в галузі політики сприяння зайнятості, пом'якшення наслідків безробіття та професійної активізації виконуються державними службами зайнятості, Добровільними робочими загонами, агентствами зайнятості, навчальними закладами, інститутами соціального діалогу та місцевими партнерами.

Закон від 20 квітня 2004 року про сприяння зайнятості та інституції ринку праці передбачає додаткові форми підтримки зайнятості молоді (крім стандартних форм, доступних для всіх безробітних). Державні служби зайнятості використовують законодавчі інструменти, призначені для молодих працівників, наприклад:

Безробітні віком до 30 років мають особливий статус на ринку праці, що пов'язано, зокрема, з пріоритетом у направленні до участі в спеціальних програмах;

Протягом чотирьох місяців з дня реєстрації районне управління праці повинно представити безробітним віком до 25 років пропозицію про працевлаштування. Пропозиція може включати робоче місце, іншу оплачувану

роботу, навчання, стажування, професійну підготовку, працевлаштування в рамках інтервенційних робіт або громадських робіт або іншу форму допомоги, визначену в законі;

Для безробітних віком до 30 років передбачені додаткові інструменти, наприклад, ваучери на навчання, стажування, працевлаштування або ваучери на поселення.

Дії держави, спрямовані насамперед на молодь, яка перебуває під загрозою соціального виключення, та безробітних віком до 25 років, реалізуються через Добровільні трудові загони (ДТЗ). Це фінансовані урядом підрозділи, що перебувають під наглядом міністра, відповідального за питання праці, які спеціалізуються на діяльності на користь молоді.

У сфері освіти та навчання молоді ДТЗ здійснюють заходи, що дають можливість:

- здобути професійну кваліфікацію та доповнити базову або гімназійну освіту особам, які не закінчили ці школи або не продовжують навчання після них,
- доповнити загальну або професійну освіту, здобуту в середній школі.

У сфері зайнятості та протидії маргіналізації та соціальному виключенню молоді ДТЗ здійснюють такі заходи:

- забезпечують посередництво в отриманні роботи та організують працевлаштування для: безробітних до 25 років, учнів, студентів та молоді віком понад 15 років, яка не закінчила початкову школу або не продовжує навчання після її закінчення,
- проводять професійне консультування молоді та мобільні центри професійної інформації,
- ініціюють міжнародне співробітництво та обмін молоді,
- відшкодовують витрати, понесені роботодавцем на заробітну плату та соціальні внески для неповнолітніх працівників, зайнятих на підставі трудового договору з метою професійної підготовки.

Завдання ДТЗ у сфері освіти та ринку праці виконуються на території всієї країни. Послуги в галузі освіти та навчання молоді надають опікунські та виховні

установи: центри освіти та виховання, центри навчання та виховання, а також регіональні трудові загони. Посередництво у працевлаштуванні, професійне консультування, професійне навчання та інші заходи, спрямовані на місцеві громади, проводяться в Молодіжних бюро праці, Молодіжних центрах кар'єри та просуваються через Мобільні центри професійної інформації. Ці підрозділи контролюються Центром освіти та праці молоді ДТЗ.

Програми з освіти та зайнятості молоді з інвалідністю підтримуються цільовим фондом, створеним за рахунок внесків роботодавців, які не працевлаштовують осіб з інвалідністю, – Державним фондом реабілітації осіб з інвалідністю (PFRON). Політика підтримки зайнятості осіб з інвалідністю була врегульована в Законі від 27 серпня 1997 року про професійну та соціальну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю. Кошти PFRON на професійну активізацію та працевлаштування молодих осіб з інвалідністю надходять до державних, приватних, неурядових організацій та фізичних осіб.

У свою чергу, Закон від 13 червня 1993 року про соціальне працевлаштування регулює процеси реінтеграції на відкритому ринку праці осіб з найменшими шансами, які зазнають труднощів у зв'язку з низькою кваліфікацією або її відсутністю, а також мають проблеми з повноцінною участю в суспільному та професійному житті. Це стосується насамперед бездомних, алкоголіків або наркоманів, психічно хворих, довгостроково безробітних, колишніх в'язнів, біженців та осіб з інвалідністю. Ці бенефіціари можуть брати участь у заняттях, що проводяться центрами та клубами соціальної інтеграції (які проводяться місцевою владою або призначеними нею організаціями), а також користуватися різними формами державної допомоги для підвищення шансів на працевлаштування (наприклад, з фондів для створення соціальної кооперативи).

Новим законодавчим актом є Закон від 5 серпня 2022 року про соціальну економіку. Він регулює діяльність суб'єктів, що діють на місцевому рівні в сфері соціальної та професійної реінтеграції, створення робочих місць для осіб, які перебувають під загрозою виключення, та надання соціальних послуг. Зазначені завдання можуть виконуватися суб'єктами, які здійснюють господарську

діяльність, діяльність на благо суспільства або іншу діяльність, що має оплачуваний характер. Це закон, на який довго чекали неурядові організації, які здійснюють багато заходів на користь молодих людей, які перебувають під загрозою соціального виключення та маргіналізації на ринку праці в місцевому середовищі.

Врахування проблем зайнятості та ринку праці в стратегічних документах свідчить про взаємодоповнюваність цих питань з державною політикою, що реалізується в інших сферах. Обидві теми є багатоаспектними і вимагають спільних дій багатьох міністерств, підпорядкованих їм установ та органів місцевого самоврядування. Одним із результатів співпраці є підготовка Національного плану дій на користь зайнятості, в якій також брали участь соціальні партнери, об'єднані навколо Ради ринку праці.

Основним інструментом реалізації Стратегії «Європа 2020» державами-членами Європейського Союзу є національні програми реформ, такі як Національна програма реформ для реалізації Стратегії «Європа 2020». До 2020 року уряд заявив про досягнення таких показників у сфері зайнятості та ринку праці (Міністерство розвитку та технологій, б.д.):

- зайнятість осіб віком 20-64 роки на рівні 71%,
- зниження відсотка осіб, які передчасно припиняють навчання, до 4,5% та збільшення відсотка осіб віком 30-34 років з вищою освітою до 45%,
- зниження кількості осіб, які перебувають під загрозою бідності або соціального виключення, на 1,5 млн.

Напрямки політики, визначені в Національній програмі реформ, реалізуються Національним планом дій на користь зайнятості, сприяючи впровадженню Стратегії «Європа 2020» у сфері ринку праці та в інших секторальних стратегіях соціально-економічного розвитку країни. Проект плану готує міністр сім'ї, праці та соціальної політики у тісній співпраці з міністрами, відповідальними за економіку, освіту, вищу освіту, розвитку сільських територій та регіонального розвитку. На підставі положень, прийнятих органами місцевого самоврядування, влада 16 воєводств відповідає за регіональну політику розвитку,

а кожен повіт відповідає за політику протидії безробіттю та активізацію місцевого ринку праці.

Національний план дій на користь зайнятості на 2019 рік мав на меті, перш за все, підвищення рівня зайнятості серед наймолодших і найстарших працівників, довгостроково безробітних, жінок та осіб з інвалідністю, при одночасному забезпеченні високого рівня безпеки зайнятості. Конкретні цілі включали:

- адаптацію діяльності служб зайнятості до мінливого ринку праці,
- підвищення адаптивності безробітних та осіб з групи NEET на ринку праці,
- підвищення професійної активності осіб, зайнятих у сільському господарстві в несільськогосподарських секторах,
- розвиток професійної освіти та навчання протягом усього життя,
- підвищення безпеки робочих місць.

Прийняті загальні та конкретні цілі сприяли започаткуванню багатьох заходів на користь зайнятості та підприємництва молодих людей, наприклад:

- створення моделі аналізу попиту на професії (з метою прогнозування тенденцій попиту на роботу, освіти та напрямки професійного розвитку),
- проведення програм соціальної та професійної активізації та підтримки молоді, яка перебуває під загрозою соціального виключення, у тому числі осіб з інвалідністю (наприклад, через ОНР, PFRON),
- впровадження в університетах програм, спрямованих на підвищення компетентності в сферах, що відповідають потребам економіки, ринку праці та суспільства (наприклад, міністерські програми «Дидактична ініціатива досконалості», «Впроваджувальний докторат»),
- розвиток стажування у вищій школі.

Пандемія COVID-19 змусила внести далекосяжні зміни до раніше підготовлених планів. Національна програма реформ для реалізації стратегії «Європа 2020», прийнята Радою міністрів 28 квітня 2020 року, була доповнена набором рішень, безпосередньо спрямованих на боротьбу з пандемією та

протидії її впливу на економічну ситуацію. Заходи, вжиті у сфері зайнятості в рамках так званого антикризового щита, передбачали підвищення безпеки працівників (наприклад, шляхом розширення надбавок на виховання дітей, субсидування зайнятості або заробітної плати, виплати за простою для осіб, які ведуть господарську діяльність та працюють за цивільно-правовими договорами) та різні форми підтримки для підприємців (наприклад, звільнення або відстрочка сплати внесків та податків, позики та банківські гарантії, пільги у сплаті заборгованості за оренду, гнучкість робочого часу).

Національний план дій на підтримку зайнятості на 2021 рік у сфері зайнятості зосереджувався на таких напрямках:

- протидія негативним наслідкам COVID-19 на ринку праці,
- підтримка рівноваги, порушеної внаслідок демографічних змін: старіння населення та територіальних диспропорцій,
- створення високоякісних робочих місць,
- краще пристосування компетенцій та кваліфікацій працівників до вимог майбутнього ринку праці,
- ефективне управління економічною міграцією.

Особлива увага приділялася заходам, спрямованим на молодь з так званих груп ризику. Це особи віком від 15 до 24 років, для яких рівень зайнятості в Україні залишається дуже низьким (30,4% у IV кварталі 2020 р., GUS, 2021) та група NEET (серед осіб віком 15-24 роки це 8,6%). У документі підкреслено, що підтримка молодих людей у виході на ринок праці є важливим завданням держави, особливо в контексті старіння суспільства та дефіциту кадрів у все більшій кількості секторів економіки. Гірша ситуація на ринку праці наймолодшої категорії працівників часто пов'язана з працевлаштуванням на основі цивільно-правових договорів (підряд, доручення) або на визначений строк. У кризовій ситуації роботодавцям легше розірвати такі контракти, ніж договори, укладені на невизначений строк.

Національний план дій на користь зайнятості на 2022 рік визначив такі пріоритети:

- краще пристосування кваліфікації кадрів до вимог ринку праці,
- підвищення якості зайнятості та продуктивності праці в Україні,
- ефективне та справедливе використання кадрового капіталу України,
- модернізація функціонування державних служб зайнятості та підвищення ефективності активної політики на ринку праці,
- ефективне та цілеспрямоване управління економічною міграцією.

У Плані підкреслено, що пандемічна криза поглибила безробіття серед молоді, через що стало необхідним подальше підтримка заходів, спрямованих на професійну активізацію цієї групи. Було оголошено, серед іншого, про продовження ініціатив, що полегшують працевлаштування молодих людей. Однією з них є програма «Гідна робота для молоді», яка складається з:

- ініціативи, спрямовані на молодь, наприклад, програми стажування в державному секторі,
- нова редакція Гарантій для молоді,
- інституційні та правові рішення в галузі нових форм підтримки, включених до пакету законів, що модернізують ринок праці (зокрема, створення функції радника з питань працевлаштування молоді, створення пунктів обслуговування молоді, оцінка цифрових компетенцій молоді та можливості їх доповнення).

РОЗДІЛ 3

МЕХАНІЗМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ В ГРОМАДІ

3.1. Механізми залучення молоді до процесів прийняття рішень у громаді

Пропоновані напрямки змін у сфері підприємництва молоді:

а) Створення платформи для співпраці між місцевою владою, школами, вищими навчальними закладами та неурядовими організаціями з метою координації дій у сфері освіти в галузі підприємництва та розробки системних рішень,

б) Використання існуючої організаційної інфраструктури та інституцій підтримки бізнесу, наприклад, Зони підприємця DESK для освіти молоді в галузі підприємництва,

с) Розвиток сучасних інструментів освіти в галузі підприємництва (наприклад, симуляційні та бізнес-ігри з використанням цифрових інструментів, семінари за участю практиків управління, зустрічі з видатними підприємцями та творцями визнаних стартапів),

д) Співпраця з місцевими підприємцями в галузі практики, стажування та спільне створення навчальної програми для молоді з урахуванням умов місцевого ринку праці,

е) Співпраця суб'єктів, що діють у сфері освіти в галузі підприємництва, у реалізації спільних проектів та взаємному просуванні діяльності.

ф) Залучення талановитої молоді до управління містом; використання високих цифрових компетенцій молоді в таких сферах, як: smart city, health city, догляд за літніми людьми, екологія, е-мобільність, міська економіка спільного використання,

г) Впровадження місцевою владою нових форм підтримки освіти та зайнятості молоді (наприклад, міський навчально-стажувальний бонус,

додаткова підтримка для заселення нових мешканців, дешеве комунальне житло та комерційні приміщення для оренди).

h) Створення привабливої пропозиції для життя в місті (відпочинок, культура, зовнішній вигляд міста, екологія, підтримка сімей).

Дві основні форми громадської участі молоді – це діяльність у неурядових організаціях та організаціях, що діють у школах чи вищих навчальних закладах, таких як, наприклад, учнівські ради, студентські ради чи Молодіжна міська рада. У випадку діяльності в неурядових організаціях це найчастіше відбувається шляхом підтримки діяльності організації як волонтер або член, а через вік та відсутність досвіду рідше у формі участі у формальних органах влади неурядових організацій, хоча такі випадки також трапляються.

Станом на кінець 2016 року на території Збаража було зареєстровано 351 асоціацій, місцевих відділень асоціацій та фондів. У 2016 році в Національному судовому реєстрі було зареєстровано 20 нових асоціацій та фондів із штаб-квартирою в Збаражі (що мають юридичну особу), було створено 5 звичайних асоціацій, 3 зареєстровані асоціації були ліквідовані засновниками, а 2 перенесли свої штаб-квартири за межі Збаража. Найбільше неурядових організацій та суб'єктів, що здійснюють діяльність на благо суспільства, діяли у сфері фізичної культури, культури, мистецтва та національної спадщини, соціальної допомоги та протидії патологіям, а також просування та охорони здоров'я та діяльності на користь осіб з інвалідністю. У 2016 році муніципалітет міста Збаража співпрацював у фінансовій формі з 124 суб'єктами.

Не існує даних, на основі яких можна визначити, у скількох з недержавних організацій Збаража діє молодь. Існують (наведені нижче) визначення «молодіжних організацій» та «організацій, що об'єднують молодь», прийняті найбільшою загальнонаціональною асоціацією молодіжних організацій - Радою Молодіжних Організацій, однак їх важко застосувати до організацій, які не є членами РМО.

Молодіжна організація – це асоціація, що діє на підставі Закону про асоціації, або юридична особа, що діє на підставі положень про відносини

держави з церквами та релігійними об'єднаннями, спільно керована особами віком до 35 років, причому щонайменше 2/3 її членів є віком до 35 років;

Організація, що об'єднує молодь, – це асоціація, що діє на підставі Закону про асоціації, або юридична особа, що діє на підставі положень про відносини держави з церквами та релігійними об'єднаннями, яка має виокремлені в статуті організаційні структури, в яких щонайменше 2/3 членів є віком до 35 років.

Волонтерство в неурядових організаціях, діяльність яких охоплює дуже багато сфер, починаючи від фізичної культури чи освіти і закінчуючи діяльністю на користь соціально виключених осіб, є дуже хорошим початком громадської діяльності та гарною нагодою для набуття цінного, особливо для молодих людей, досвіду. З метою підвищення зацікавленості молоді волонтерством багато міст створюють центри волонтерства. Ці центри часто управляються неурядовими організаціями або в рамках місцевих органів влади. Їхня діяльність базується на допомозі в пошуку потенційних волонтерів, які бажають займатися волонтерством, а також на пошуку установ чи організацій, які приймуть цих людей в якості волонтерів. Крім того, вони часто займаються підготовкою волонтерів, проводячи різні тренінги та семінари.

Прикладом цього є проект, започаткований двома неурядовими організаціями під назвою «Збараський інкубатор волонтерства», який має бути своєрідним посередником у пошуку волонтерів серед мешканців Збараського субрегіону для організацій. Важливим завданням проекту є навчання та освіта волонтерів, а також надання рекомендацій організаціям, щоб вони не тільки використовували знання волонтерів, але й, перш за все, розвивали їх.

Молодіжна рада повіту/громади/міста/району є факультативним органом місцевого самоврядування консультативного характеру. Молодіжні ради створюються групою молодих людей, які були обрані своїми однолітками в ході демократичних виборів, що найчастіше проводяться в школах. Вони виконують роль представників молоді на даній території і мають на меті підвищити чутливість органів місцевого самоврядування до потреб молодих мешканців та висловлювати думки щодо діяльності органів місцевого самоврядування в сфері,

що стосується молоді. Молодіжними радниками є учні гімназій та середніх шкіл, рідше – учні початкових шкіл. Лише в 2001 році, разом з поновленням законів про самоврядування, до закону про самоврядування громад було внесено статтю 5b, яка формально дозволяла створювати молодіжні ради громад. Молодіжні ради не мають статусу неурядової організації та не мають юридичної особи.

Самоврядна влада міста Збаража створила Молодіжну міську раду, яка за задумом мала бути консультативним та дорадчим органом міської ради Збаража та мера міста. Однак рада, яка діє вже понад 10 років, за час свого п'ятого терміну повноважень винесла лише дві думки, які так і не були враховані.

Молодіжна рада за задумом мала бути кузницею талантів і кадрів місцевого самоврядування на майбутнє. Вона була створена, щоб навчати, формувати і готувати молодь до усвідомленого і відповідального управління містом. За прикладом інших міст України, де молодь має більше можливостей для самовизначення, а координатори мають великий досвід, найчастіше це чиновники. У Збаражі цю функцію виконують логопед та педагог.

Функціонування учнівського самоврядування в кожному навчальному закладі є вимогою, нав'язаною міністерством. У багатьох закладах учнівське самоврядування вважається неважливим «необхідним злом», від чого страждають амбіції та соціальні здібності учнів, обдарованих у цьому напрямку. Тоді як учнівське самоврядування є ідеальним середовищем для реалізації проектів і навчання навичкам, яких не можна навчитися в школі. Додатковою перевагою є той факт, що в кожній школі учнівське самоврядування за своєю суттю складається з осіб, які є найбільш активними в шкільному середовищі, та осіб, які хочуть здобувати новий досвід і діяти на благо всієї групи.

Позитивні ефекти самоврядування неважко помітити – достатньо поглянути на великі міста або за кордон. Завдяки цьому молодь стає більш креативною, сильніше прив'язаною до місцевої громади, краще підготовленою до потенційної майбутньої роботи на благо громади, відкриває і розвиває навички роботи в команді, критичного мислення, реалізації проектів та багато іншого. Однак там учнівське самоврядування підтримується департаментами освіти,

неурядовими організаціями, а функцію їх координатора, представника та радника виконує Молодіжна міська рада. Члени ради можуть брати участь у організованих для них тренінгах, завдяки чому можуть реалізовувати проекти для всієї школи. У кількох містах України було запущено програму дофінансування завдань самоврядувань, завдяки чому в бюджеті школи з'явилися кошти на соціальні акції або цікаві освітні проекти, спрямовані учнями для учнів.

Функціонування студентських самоврядувань впливає безпосередньо зі статті 202 Закону від 27 липня 2005 року «Про вищу освіту», яка говорить, що «студенти першого та другого ступеня та єдиних магістерських програм, що проводяться вищим навчальним закладом, утворюють студентське самоврядування». Отже, існування студентського самоврядування нерозривно пов'язане з існуванням самого навчального закладу. Далі закон визначає, що представниками всіх студентів є органи студентського самоврядування, типи, повноваження та порядок обрання яких визначаються регламентом, затвердженим сенатом навчального закладу.

Хоча з формальної точки зору повноваження окремих органів студентського самоврядування стосуються виключно студентів даного навчального закладу, варто підкреслити, що ці повноваження є досить широкими і стосуються участі у розподілі грошових коштів, здійснення законодавчої влади в навчальному закладі та прийняття рішень щодо програми навчання. Проте, з огляду на те, що органи студентського самоврядування представляють кілька тисяч студентів, вони є важливим партнером для діалогу з місцевою владою.

Пропоновані напрямки змін

а) Створення платформи для обговорення та співпраці між неурядовими організаціями, що діють на користь молоді, Молодіжною радою міста, учнівськими та студентськими самоврядуванням. З огляду на те, що в Збаражі не існує жодної організації чи органу, який би представляв всю молодіжну спільноту, доцільним видається його створення. Окрім створення самого суб'єкта, необхідно визначити форму його роботи та площину діяльності. Така організація може діяти, наприклад, як угода, аналогічна Угоді студентських

самоврядувань краківських вищих навчальних закладів. Така організація могла б висловлювати свою думку з питань, важливих для молоді, а також ініціювати співпрацю між установами або організаціями, що входять до її складу.

b) Створення центру неурядових організацій. Одним із способів поживлення старого міста може бути створення в одній із міських кам'яниць центру неурядових організацій як міської одиниці, що займається комплексним підтримкою організацій у місті. З одного боку, центр надавав би підтримку у вигляді приміщень (доступність навчальних та конференц-залів, технічної інфраструктури), а з іншого — змістовну підтримку (професійне консультування щодо можливостей отримання місцевими неурядовими організаціями коштів з позаміських джерел фінансування та допомога в підготовці заявок, консультування з питань бухгалтерського обліку, юридичних питань), але також могло б бути підтримкою для організацій та активістів, які бажають розпочати діяльність у сфері культури або організації волонтерства.

c) Створення ради з питань діяльності в інтересах суспільства. Протягом декількох років у Збаражі не функціонує рада з питань діяльності в інтересах суспільства, яка могла б виконувати ініціативну та консультативну функцію в сфері розвитку неурядових організацій. У ситуації, коли такий орган взагалі не функціонує, важко говорити про будь-яку роль громадських організацій у реалізації державної політики в місті.

Спорт у Збаражі не в найкращому стані. Не слід плутати окремі успіхи місцевих талантів або «куплені» досягнення велосипедистів. У місті вже багато років немає узгодженої стратегії підтримки розвитку спорту. Особливо це помітно по результатах, досягнутих у командних та олімпійських видах спорту. У тих, де навіть найбільша пристрасть і талант замало, щоб досягати успіхів. Адже слід пам'ятати, що для свідомого суспільства спорт і спортивні перемоги не є самоціллю. Вони є лише результатом свідомо запланованої підтримки масового спорту та рекреації, особливо підтримки спорту та рекреації молоді. Під справжнім успіхом ми розуміємо здорових і активних громадян. Тільки таке

суспільство може в майбутньому дати нам чемпіонів. Саме тому в основі цього дослідження лежить ідея системної підтримки розвитку спорту в місті.

Не надто позитивний образ спорту в Збаражі, який вимальовується з наведеної нижче аналізу, є результатом багатьох факторів. Найважливіші з них:

- відсутність стратегії та єдиної політики розвитку спорту в місті Збаражі.
- відсутність концепції використання існуючої спортивної інфраструктури в Збаражі (тобто відсутність професійного оператора спортивної інфраструктури)

- відсутність діалогу між спортивними клубами, міською владою та бізнес-середовищем

- відсутність аналізу можливостей міста та регіону щодо інвестування та розвитку спорту (що призводить до відсутності стратегії фінансування спорту в Збаражі)

- надмірна розрізненість спортивної інфраструктури для професійного спорту в Збаражі, що призводить до витрат на кілька об'єктів замість того, щоб довести один з них до належного рівня і використовувати його кількома спортивними клубами як міський об'єкт

- відсутність кампанії, що просуває спортсменів та заохочує до інвестування в спорт у Збаражі

- відсутність моделі спорту в Збаражі, наприклад, з орієнтацією на провідний клуб та клуби, що його підтримують (молодіжні секції), що в результаті призвело до багаторічного нехтування фінансуванням спортивних клубів у Збаражі (через свідоме за боргове навантаження спортивних клубів)

- відсутність поточної діагностики та вирішення проблем спорту в Збаражі

- відсутність підтримки міських компаній для провідних клубів міста (наприклад, транспортні засоби, відсутність пільгових угод).

Слід підкреслити, що одним із обов'язків як органів державної адміністрації, так і органів місцевого самоврядування, передбачених у ст. 7 Закону про самоврядування громад, є створення правових, організаційних та

економічних умов для розвитку фізичної культури. Ця співпраця може здійснюватися за участю неурядових організацій.

Враховуючи економічну ситуацію міста Збаража та його мешканців, одним з найважливіших завдань ми вважаємо впорядкування управління існуючою рекреаційною та спортивною базою. Після складання повного переліку об'єктів, що служать для спорту та відпочинку на території Збаража (ми маємо такий перелік), слід, з урахуванням стану окремих об'єктів, прийняти відповідну градацію модернізаційних інвестицій з метою досягнення найвищої функціональності при найнижчих витратах.

З огляду на те, що в рамках, зокрема, програми «Орлик» були побудовані спортивні майданчики при початкових школах, їх використання слід включити до реалізації програми. Використання спортивних залів також повинно бути елементом програми.

Збараж, всупереч зовнішнім ознакам, має значну спортивну та рекреаційну базу, однак її використання, в тому числі розподіл коштів, призвели до ситуації, що значна частина з них потребує витрат на модернізацію або ревіталізацію. Щоб це змінити, необхідно розробити нову модель співпраці з органами державної адміністрації, освітніми закладами, академічним середовищем, а також спортивними клубами та асоціаціями.

Завданням міста є створення умов для підтримки спорту, щоб спортивні асоціації та організації, які співпрацюють у цій галузі, мали кращі умови для тренувань. Це збільшить ймовірність досягнення значних успіхів спортивними асоціаціями та організаціями, що діють на території міста.

Необхідно чітко визначити пріоритетні інвестиції у вигляді підтримки обмеженої кількості видів спорту. Рекреація в місті повинна розглядатися системно, а не як зараз – інвензивно.

Домінуючим суб'єктом на ринку спорту та рекреації в Збаражі є зараз Збаразький центр спорту та рекреації. Хоча завдання, які йому доручені, сформульовані належним чином (див. нижче), вони не виконуються в повному обсязі.

Іншим, не менш важливим аспектом є відсутність зацікавленості у просуванні велотуризму, незважаючи на наявність велопрокату в Збараському інформаційному центрі та 9 велосипедних маршрутів.

Ключові напрямки змін у сфері спорту:

а) Розробка узгодженої, багаторічної стратегії у сфері спорту, що враховує масовий спорт і рекреацію, а також підтримку ключових, досвідчених і успішних дисциплін. Такий документ на етапі розробки був би узгоджений з мешканцями і міг би стати основою для фінансування як спортивних інвестицій, так і діяльності спортивних клубів.

б) Розробка механізмів співпраці з місцевим бізнес-середовищем. Це було б надзвичайно корисно для спортивних клубів, які хочуть залучити фінансові кошти, необхідні для функціонування.

с) Розробка механізмів, що дозволяють налагодити діалог з молодіжним середовищем у сфері формування політики в галузі спорту та рекреації.

д) Впровадження багатопланового проекту «Спортивна академія», спрямованого на систематизацію діяльності міста в галузі спорту. Усунення випадковості дій та зосередження уваги на системному підході, призначеному для реалізації багаторічної перспективи. Проект вписується в реалізовану Міністерством спорту та туризму діяльність «поширення спорту серед різних соціальних та екологічних груп» та співпрацю між бізнесом і місцевою громадою. Він є відповіддю на питання, як слід розподіляти витрати, щоб досягти найвищої доданої вартості як у фінансовому, так і в соціальному аспекті. Місія, яку має реалізувати Спортивна академія, полягає у заохоченні якомога більшої кількості молоді до активних форм відпочинку та рекреації. Ця місія буде реалізована шляхом:

- реалізації згаданої стратегії та політики розвитку спорту та рекреації в Збаражі,
- перетворення вже існуючого суб'єкта (Збараський центр спорту та рекреації) на оператора спортивної інфраструктури (тобто Збараського оператора спорту та рекреації), завданням якого буде координація дій, пов'язаних з

утриманням, модернізацією та інвестиціями в спортивну та рекреаційну інфраструктуру, а також інфраструктуру, пов'язану виключно з професійним спортом,

- комплексна реалізація кампанії з просування регіону Збаража з акцентом на просування бізнесу Збаража та спортсменів Збаража, що заохочує до інвестування в регіон з урахуванням інвестицій у спорт Збаража,

- постійний аналіз можливостей міста та регіону для інвестування та розвитку діяльності, пов'язаної з підтримкою розвитку спорту (в тому числі професійного) та рекреації, завданням якої буде розробка динамічної моделі фінансування цих заходів у Збаражі,

- розвиток співпраці в рамках діалогу між спортивними клубами, міською владою та бізнес-середовищем,

- створення групи місцевих лідерів спорту та рекреації, діяльність яких, координована міською радою Збаража, буде розвивати належне управління спортивними об'єктами та проектами з метою найкращої співпраці з місцевою громадою.

е) Призначення одного суб'єкта, який контролюватиме виконання завдань у всіх сферах, наприклад, уповноваженого з питань стратегії у сфері спорту та відпочинку. Завданням контролюючого органу, окрім координації діяльності, має бути циклічне (мінімум раз на квартал) проведення стратегічних оглядів ступеня реалізації цілей та завдань окремими виконавцями. Крім того, раз на рік слід підбивати підсумки реалізації запланованих заходів, висновки з яких повинні бути скорельовані з розробкою бюджету міста на наступний рік. Після складання оглядів на основі розроблених висновків наглядовий орган повинен вказати необхідні коригувальні заходи.

3.2. Перспективи розвитку та рекомендації щодо підвищення ефективності молодіжної політики

Стратегія визначає напрямки змін та заходи, реалізація яких повинна суттєво сприяти поліпшенню становища молоді. Вона має зразковий характер, а однією з цілей її створення та поширення є просування ідеї систематизованого діалогу та заохочення представників неурядових організацій та молоді з інших міст до реалізації подібних проектів, увінчаних підготовкою пропозицій, адресованих місцевим органам влади. Документ має кількарічний характер, а його повна реалізація може відбутися протягом 2-4 років.

Створена стратегія охоплює всі сфери суспільного життя, пов'язані з молоддю, а саме:

- участь молоді в здійсненні державної влади,
- створення можливостей для розвитку власної активності молодого покоління,
- підтримка молоді в освіті, в набутті знань і навичок,
- підтримка молоді на ринку праці, в тому числі підприємництва молоді,
- підтримка молоді у формуванні простору, пов'язаного з культурою, відпочинком та фізичною культурою.

Система освіти регулюється загальнонаціональними постановами Міністерства освіти і науки, тому місцева влада не має можливості впливати на ключові рішення щодо навчальних програм або основних програм. Але вона має великі можливості для підтримки шкіл та їхніх керівників за допомогою додаткових проектів або фінансування завдань.

Наразі мало уваги приділяється навчанню практичних і корисних у дорослому житті навичок. Середньостатистичний випускник загальноосвітньої школи не має жодних знань про створення та розвиток власного бізнесу. А як показують дослідження, кількість молодих підприємців зростає. Учні чудово знають будову черевичка, легко розв'язують квадратні рівняння – і це правильно. Однак їм бракує знань про діяльність Соціального фонду страхування, вони не

знають, як сплачувати до нього внески, як працює система медичного страхування і що вони повинні робити в зв'язку з цим, коли незабаром вступлять у доросле життя. Підтримкою для учнів могли б бути позакласні заняття з основ економіки та практичні поради досвідчених підприємців.

Сучасні міста України роблять ставку на загальнодоступну співпрацю шкіл з вищими навчальними закладами та бізнесом. У Збаражі в декількох школах така співпраця починає формуватися, а в багатьох про неї ще не думали. Хорошим рішенням, яке спостерігається у великих агломераціях, є передача цих повноважень місцевій владі. Саме чиновники стежать за співпрацею та підтримують пошук хороших партнерів. Співпраця місто-школа-університет-бізнес дає можливість найкращого розвитку для майбутніх працівників та шкіл, які їх навчають, а роботодавцям – чудовий матеріал для майбутніх працівників.

У школах Збаража дуже важко навчати молодих лідерів, оскільки немає для цього відповідного кваліфікованого персоналу та простору для створення нових навчальних програм. Дуже хорошим рішенням цієї проблеми може виявитися «Школа лідерів», яка створюється завдяки неурядовим організаціям. В останні роки інтерес до саморозвитку та навчання своїх лідерських якостей зростає, тому розвиток цієї сфери є необхідним. Відсутність підготовки видатних особистостей особливо помітна у відсутності індивідуального курсу/програми навчання для видатних учнів.

Вперше за багато років міська рада відмовилася від його фінансування, залишивши талановитих учнів на милості вчителя. Однак важко вимагати, щоб педагог безкоштовно присвячував додаткові кілька годин на тиждень.

Порівнюючи державні та недержавні навчальні заклади в Збаражі, можна помітити, що в державних школах батьки набагато менш охоче беруть участь у житті школи, оскільки їхня думка не враховується. У недержавних школах, де батьки вкладають власні кошти в освіту дитини, вони мають більше права голосу, оскільки хочуть контролювати, чи ці гроші були використані раціонально. І ця практика повинна бути перенесена до державних шкіл. Батьки та учні часто бачать більше, ніж директори, які керують закладами, тому їхня оцінка повинна

бути врахована. Місцева влада повинна заохочувати школи до створення ефективних батьківських рад як дорадчих та опікунських органів при директорі школи. Щоб збільшити участь батьків, достатньо запровадити систему оцінки вчителів за зразком багатьох українських вищих навчальних закладів. Завдяки оцінці ради директор зможе приймати рішення про присудження нагород або спеціальних премій.

Молоді батьки, які віддають своїх дітей до шкіл, все частіше звертають увагу на можливість відвідування їхньою дитиною шкільного гуртка та можливість поїсти гарячу їжу під час занять, коли дитина перебуває в школі понад сім годин. У школах Збаража гуртки асоціюються з нудним сидінням в очікуванні приходу батьків. А саме час, проведений після занять, міг би бути часом, коли дитині показують хороші практики, такі як навчання «як вчитися, щоб навчитися», профілактика або популяризація волонтерства. На жаль, учні українських шкіл не мають уявлення, як підвищити ефективність свого навчання та засвоїти великий обсяг матеріалу. Методи, що використовуються в школах, часто застарілі і не змінювалися протягом понад ста років. У школах Збаража частина дітей не має можливості поїсти, оскільки кількість місць дуже обмежена. Це велика проблема для батьків, які не можуть забрати свою дитину раніше, оскільки вони на роботі.

Навчання саме по собі є цінністю. У XXI столітті варто навчатися, щоб розвивати свої інтереси, захоплення або відкривати для себе те, що може ними стати. Навчання дає можливість, не стільки відкриває двері, скільки дає ключ до їх відкриття.

Вища освіта у своїй сфері дає молодій людині можливість планувати своє майбутнє. На жаль, вона не гарантує їй реалізації цього плану. Основною загрозою у сфері вищої освіти є те, чи дозволяє її сучасна форма побудувати кар'єру. Чи є навчання корисним для подальшого професійного розвитку. Ситуація на ринку праці показує, з одного боку, що зростає потреба у кваліфікованих кадрах, але, з іншого боку, існує велика проблема безробіття серед осіб з дипломом вищого навчального закладу. А отримання роботи є

основною потребою випускника вищого навчального закладу незалежно від напрямку та місця навчання.

Ключовими напрямками змін у сфері вищої освіти в контексті молодіжної політики є ставлення до студентів не як до об'єкта, а як до суб'єкта соціального діалогу.

У кожній міській громаді студенти повинні бути важливим елементом суспільства, помітним і сприйманим позитивно. У такому місті, як Збараж, яке в перспективі майбутнього (не такого вже й далекого) буде ще більш знелюдненим, ніж досі, варто подбати про цю групу молодих людей, які можуть його розвинути. Вони є потенціалом, про який слід дбати, щоб вигода була взаємною. Затримка студентів – як місцевих, так і приїжджих – може сприяти прогресу міста. Це може вдатися, якщо зворотний зв'язок на цій лінії матиме практичний вимір. Тобто, якщо місто зможе запропонувати молодим людям робочі місця, розвиток, створення соціальних, культурних ініціатив тощо.

Необхідно робити ставку на розвиток знань і практичних навичок. Для цього потрібна інфраструктура – навчальна, наукова, прогрес, адже стояння на місці рівнозначне відступу.

Потрібні напрямки та спеціальності навчання у вищих навчальних закладах, адаптовані до поточних та майбутніх потреб ринку праці, орієнтовані на практичний вимір освіти. Необхідна співпраця з місцевим середовищем – компаніями, організаціями громадського життя. Такі дії забезпечать плавний перехід від статусу студента до статусу працівника, до того ж цінного працівника.

Неформальна освіта в Збаражі асоціюється насамперед з діяльністю неурядових організацій, які підтримують молодь у саморозвитку, розвитку своїх інтересів та отриманні знань, які вони не можуть здобути в школі.

У Збаражі діє пункт Eurodesk, який, керований неурядовою організацією, є чудовим місцем для розвитку молодих жителів Збаража. Досвід, отриманий під час зустрічей з людьми з різних культурних кіл, є досвідом, який, безсумнівно, принесе кращий взаєморозуміння з іншими та розвиток власних компетенцій. Eurodesk дуже сильно підтримує євроінтеграцію молоді. Також волонтерство за

кордоном дозволяє краще пізнати себе, отримати новий досвід або збагатити рекомендації для працевлаштування в майбутній роботі. Але EURODESK – це не тільки волонтерство, а й реальна та професійна допомога в пошуку роботи та хороших пропозицій для навчання за кордоном, якою користується все більше молодих жителів Збаража.

Відповіддю на потребу підтримки волонтерства є проект, започаткований двома неурядовими організаціями під назвою «Збараський інкубатор волонтерства», який має бути своєрідним посередником у пошуку волонтерів серед мешканців Збараського субрегіону для організацій. Важливим завданням проекту є навчання та освіта волонтерів, а також вказівка організаціям шляхів не тільки використання знань волонтерів, але й, перш за все, їх розвитку.

Пропоновані напрямки змін у сфері освіти:

а) Створення окремої посади для співпраці міської ради зі школами, вищими навчальними закладами та бізнесом. Надаючи повноваження посередника між цими сферами, міська рада скоротила б шлях пошуку та залучення партнерів і сприяла б розвитку напрямків, які мають велике значення для економіки.

б) Створення платформи для співпраці між батьками, учнями та школою. Школа повинна надати можливість вносити зміни та втручатися в процес навчання їхніх дітей. Подібну форму прийняли приватні заклади, в яких батьки можуть приймати рішення та підтримувати освіту дитини.

в) Більше 12 років тому словаки запровадили так званий «освітній бонус» – кошти, що виділяються на додаткові заняття для учнів поза шкільними годинами. Запровадження такого фінансування значно полегшило б батькам процес навчання їхніх дітей, а також вплинуло б на результати навчання під час іспитів. Наприклад, запровадження фінансування двох годин на тиждень занять з ефективного навчання – нейропедагогіки та занять з викладачем іноземної мови, вплинуло б на рівень освіти та навчання учнів Збаража.

г) Розробка механізмів співпраці з учнями та прислуховування до проблем, які вони спостерігають щодня, користуючись освітньою пропозицією міста.

е) Підтримка волонтерства, яке дає можливість розвивати компетенції та здобувати нові навички та досвід. Дуже часто волонтерство не розвиває волонтера і полягає лише в роботі під час публічних зборів.

ф) Підтримка неурядових організацій, які реалізують проекти в галузі неформальної освіти та підвищення зацікавленості учнів можливостями навчання.

г) Підвищення значення Молодіжної міської ради та надання їй постійного бюджету. Зобов'язання шкіл організувати вибори, щоб кожна школа мала свого представника.

У Збаражі пропозиція в галузі культури для молоді недостатньо розвинена.

Важливим елементом культурної освіти в Збаражі є дві установи, що навчають молодь. Це Комплекс музичних шкіл та Комплекс художніх шкіл, які дають можливість підготуватися до навчання в художніх вищих навчальних закладах. Рівень навчання в обох закладах є високим, а учні отримують високі результати на іспитах та мають видатні досягнення у своїх художніх галузях.

Бюро художніх виставок у Збаражі – це місце, яке може похвалитися своєю загальнонаціональною репутацією. У цій культурній установі молодь може час від часу брати участь у цікавих майстер-класах та переглядати цікаві виставки сучасного мистецтва.

У Збаражі функціонує Палац молоді, який як установа займається культурною та дидактичною освітою дітей та молоді. На жаль, його пропозиція, незважаючи на дуже високе фінансування з боку міської ради Збаража, не є дуже привабливою. На хорошому рівні знаходяться спортивні команди, що діють при Палаці молоді, які, однак, роками борються з величезними фінансовими труднощами.

Міська влада Збаража не прислухається до своїх мешканців та їхніх ідей щодо міста. Група громадських діячів представила проекти ревіталізації колишнього амфітеатру, які отримали широку підтримку мешканців. Новий об'єкт мав виконувати не тільки функцію відкритого сценічного простору, але й розвивати інші галузі мистецтва та культури. Незважаючи на великий опір

громадян, місто розпочало тендер на свій проект. Також не було враховано підтримку ідеї Молодіжною міською радою, а їхня думка була сформована на основі консультацій з молодими людьми, які навчаються в Збаражі.

Як і в будь-якій сфері розвитку міста, так і в культурі дуже велику підтримку надають неурядові організації, пропозиція яких відповідає інтересам групи споживачів. Молоді митці в

Збаражі можуть розраховувати на підтримку самоврядування у вигляді художніх стипендій, вартість яких нижча за стипендії, тобто наукові за навчальні досягнення. Молоді митці звертають увагу на те, що розмір стипендій є невеликим. У календарному році 70% суми виділяється на стипендії, що підтримують розвиток науки, а розвиток мистецьких напрямків підтримується лише 15% цього бюджету. Ця сума не є пропорційною до досягнень учнів.

Пропоновані напрямки змін у сфері культури:

- a) Збільшення бюджету культурних установ міста.
- b) Співпраця з молоддю у сфері вибору репертуару та організації культурних заходів.
- c) Розвиток пропозиції культурної освіти в місті та створення культурної політики міста.
- d) Підвищення мотивації молодих митців за допомогою стипендіального фонду та рівного ставлення до художніх і педагогічних досягнень.

Ринок праці та підприємництво молоді

Відсутність привабливих перспектив для професійного розвитку, нестача добре оплачуваних робочих місць для молоді або відсутність стабільної основи для розвитку їхнього підприємництва – це досить часто згадувані в публічному дискурсі проблеми Збаража, які сприяють депопуляції міста та послабленню його соціально-економічних функцій. Тому, розробляючи «Стратегію розвитку молодіжної політики», слід враховувати, що питання підтримки молоді на ринку праці та розвитку підприємництва серед молоді повинно бути в центрі уваги як держави, так і місцевого самоврядування, поряд з такими ключовими елементами, як якісна освіта та сприятливе середовище для життя молоді.

Більше того, молодих мешканців слід розглядати як один із тих ресурсів, на яких повинна базуватися стратегія творчого та підприємницького міста чи регіону, з огляду на великий інноваційний потенціал, такий важливий у сучасній економіці, що базується на знаннях, нових технологіях та цифрових компетенціях. Це підтверджують не тільки результати наукових досліджень, але й приклади вражаючих успіхів молодих українських підприємців та засновників стартапів (наприклад, Матеуша Маха з Леборка – 19-річного творця месенджера для глухих Five App, відзначеного американським Forbes), які показують, що вже в молодому віці можна досягти високого становища навіть на глобальному ринку.

Тому місцева економічна політика повинна бути спрямована як на підтримку робочих місць для молоді (з огляду на виклики та умови сучасного ринку праці, зокрема розширення віку економічної активності вгору і вниз, більший ризик безробіття серед осіб віком до 25 років), але паралельно слід приділяти максимальну увагу створенню клімату для розвитку підприємництва серед молоді, організовуючи інструменти його підтримки, а також проводячи на місцевому рівні освіту в галузі підприємництва та інновацій.

Крім того, для Збаража, який бореться з негативними соціально-економічними явищами, необхідним видається побудова довіри серед молоді та відновлення іміджу міста, привабливого для життя молоді, щоб після закінчення освіти (або вже під час її отримання) молоді люди (корінні мешканці та учні і студенти з інших міст) були більш схильні, ніж зараз, ризикувати початком професійної або підприємницької діяльності в Збаражі. У цьому контексті доцільним є також розробка та впровадження конкурентного порівняно з іншими містами пакету заохочень або бонусів для осіб, які вирішили оселитися в місті, що охоплюють різні аспекти міського життя.

Завдання, пов'язані з професійною активізацією безробітних, у тому числі молоді, належать насамперед до сфери діяльності державних служб зайнятості. Оперативно ці завдання виконуються Районним управлінням праці, яке має у своєму розпорядженні ряд інструментів, що служать для того, щоб уможливити та полегшити безробітним ефективний вихід або повернення на ринок праці.

Серед багатьох подібних інструментів сприяння зайнятості існує набір інструментів підтримки, призначених спеціально для молодих безробітних віком до 30 років, а саме:

- навчальний ваучер,
- стажувальний ваучер,
- ваучер на працевлаштування,
- ваучер на поселення,
- відшкодування внесків на соціальне страхування для осіб, які влаштовуються на перше місце роботи.

Міська рада Збаража виконує завдання у сфері підтримки підприємництва (у тому числі молодого) через Департамент економічного розвитку, який відповідає, зокрема, за:

- створення умов для розвитку підприємництва.
- ініціювання пробізнес-рішень.
- співпрацю та діалог з інституціями бізнес-середовища.
- обслуговування та підтримку підприємців.
- пропідприємницьку освіту.

Щоденне обслуговування компаній здійснюється через Пункт обслуговування підприємців (заснування компаній, зміна даних, вилучення з реєстру). Додатково 2 дні на місяць чергують на посаді податкового консультанта (через Національну палату податкових консультантів).

Зона підприємця DESK - діє з вересня 2015 року і виконує функцію безкоштовної коворкінг-зони (працює 12 годин у робочі дні). За даними УМТ, вона обслуговує 180 постійних користувачів. У будівлі розташовано шість робочих місць, конференц-зал з мультимедійним обладнанням та кольоровий зал для так званого мозкового штурму. Зона також має кімнату для індивідуальних зустрічей та ділових нарад.

ВИСНОВКИ

1. Молодіжна політика є ключовим елементом розвитку сучасного суспільства, оскільки забезпечує умови для самореалізації молоді, її активної участі у соціально-економічних та політичних процесах. Ефективна молодіжна політика сприяє формуванню відповідального громадянина, що готовий брати участь у розбудові держави.

2. Нормативно-правова база України у сфері молодіжної політики перебуває у процесі постійного вдосконалення, що дозволяє оперативно реагувати на виклики часу та адаптувати підходи до потреб молоді. Водночас, існує потреба у більш чіткому механізмі імплементації законодавства на місцях.

3. Впровадження молодіжної політики на рівні територіальних громад демонструє значну різноманітність, що обумовлено різними ресурсними, кадровими та організаційними можливостями громад. Це свідчить про необхідність розробки універсальних, але гнучких моделей впровадження молодіжної політики.

4. Участь молоді у прийнятті рішень у громадах залишається недостатньою, незважаючи на існування відповідних правових механізмів. Активізація молодіжних рад, громадських організацій та ініціатив є важливим чинником підвищення ефективності молодіжної політики.

5. Молодіжні ініціативи на місцевому рівні часто стикаються з браком фінансування та інформаційної підтримки, що обмежує їхній вплив та сталий розвиток. Необхідно розширювати можливості для залучення грантів, партнерських програм і навчальних проектів.

6. Важливим чинником є розвиток інфраструктури для молоді, включаючи створення молодіжних центрів, простору для творчості та дозвілля. Саме ці елементи сприяють формуванню позитивного іміджу громади та залученню молодих людей до активного життя.

7. Освітні програми та неформальне навчання мають стати невід’ємною складовою молодіжної політики, оскільки саме вони формують лідерські якості, підприємливість та громадську активність молоді.

8. Механізми співпраці між владою, бізнесом і молоддю повинні бути системно впроваджені, що дозволить створити синергію для реалізації спільних проєктів і вирішення актуальних проблем молоді на місцевому рівні.

9. Необхідно забезпечити регулярний моніторинг та оцінювання ефективності молодіжної політики, використовуючи сучасні методи збору й аналізу даних. Це дозволить оперативно коригувати стратегії та враховувати реальні потреби молоді.

10. Перспективи підвищення ефективності молодіжної політики полягають у постійному діалозі із молоддю, впровадженні інноваційних підходів та адаптації до глобальних змін. Як каже українське прислів'я: "Де молодь, там і майбуття", — саме тому інвестування у молодь є стратегічним завданням для кожної громади.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бородін Є. І. Історія формування молодіжної політики в Україні: Монографія. – Д. : Герда, 2018. 472 с.
2. Бородін Є. І., Жданова І. А., Жданова І. С. та ін. Вдосконалення шляхів залучення молоді до державного управління та державної служби. Київ: Держ. ін-т розвитку сім'ї та молоді, 2016. 112 с.
3. Головатий М. Ф. Соціологія молоді. К. : МАУП, 2016.304 с.
4. Головатий М.Ф. Молодіжна політика в Україні: проблеми оновлення / Головатий М.Ф. – К.: Наукова думка, 2015. – 236 с.
5. Гуцалова М. В. Європейський досвід реалізації молодіжної політики. Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Сер.: Політологія. 2013. Т. 212, Вип. 200. С. 97–100.
6. Декларація «Про загальні засади молодіжної політики в Україні» від 15 грудня 1992 року № 2859-XII. URL: www.rada.gov.ua/proza.htm.
7. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Державна цільова соціальна програма “Молодь України” на 2016-2020 роки URL: http://dsmsu.gov.ua/media/2016/03/12/7/povnii_tekst_ostatochno__1_.pdf
9. Донченко Т. Основні моделі молодіжної політики: закордонний та вітчизняний досвід. Ефективність державного управління: зб. наук. праць. 2019. Вип. 18/19.
10. Жуковська А. Ю. Інституційні форми громадянського суспільства: тенденції становлення та розвитку. Наукова праця: Формування ринкових відносин в Україні №8 (99)/2009 с. 65
11. Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» від 1 грудня 2003 року № 281-XIV (зі змінами): URL:<http://www.zakon.gov.ua>.
12. Закон України «Про об'єднання громадян». Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1992. – № 34. – С. 26–30.

13. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» із змінами від 23.03.2004 . Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1992. – № 34. – С. 32–38.
14. Захаренко К. В. Інституційний розвиток молодіжних організацій як складової громадянського суспільства в сучасній Україні: автореф. дис. канд. політ. наук. Дніпропетровськ, 2020. 17 с.
15. Зверева І. Д., Козубовська І. В., Керецман В. Ю. та ін. Соціальна робота з дітьми та молоддю (теоретико-методологічні аспекти). Ужгород: АКТ, 2020. Ч. I. 192 с.
16. Канавець М. В. Вплив молодіжного руху на формування та реалізацію державної політики України: автореф. дис. канд. наук з держ. упр. Київ, 2009. 20 с.
17. Коваль В. Г. Розвиток молодіжної політики: теорія, методологія, механізми реалізації : [монографія] Г. В. Коваль. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2013. – 432 с
18. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <http://www.rada.gov.ua>
19. Концепція адміністративної реформи в Україні, затверджена Указом Президента України від 22 липня 2023 року № 810/98. URL: www.rada.gov.ua
20. Концепція державної регіональної політики, схвалена на засіданні Уряду 2 липня 2008 р. Офіційний вісник України. – 2021. – № 22. – С. 20. – Ст. 983.
21. Концепція Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016-2020 рр. URL: <http://dimp.org.ua/files/youth-conceptionrev5.pdf>.
22. Матеріали Збараської міської ради. URL: <https://www.zbarazh-rada.gov.ua/>
23. Мельник А.Ф., Васіна А.Ю., Дудкіна О.П., Державне і регіональне управління : Навч. посібник. . Тернопіль: ТНЕУ. 2014. 452 с.

24. Мельник А.Ф., Монастирський Г.Л. Управління розвитком муніципальних утворень: теорія, методологія, практика: Монографія. Тернопіль: Економічна думка, 2007. 476 с.
25. Мельник А.Ф., Монастирський Г.Л., Дудкіна О.П. Муніципальний менеджмент: Підручник. Тернопіль: Економічна думка, 2013. 363 с.
26. Молодіжна Рада України: URL: <http://nysukraine.org/en/>.
27. Мотречко В. В. Молодь як суб'єкт державотворчих процесів: теоретичні засади. Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. праць Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2014. Вип. 2(46). С. 309–316.
28. Національний знак якості та критерії якості для молодіжних центрів : затверджені Наказом Міністерствава молоді та спорту України від 03.08.2017 р. № 3284. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1061-17>.
29. Нормативно-правова база діяльності громадських молодіжних організацій / редкол.: В.П. Банах, С.В. Зелінський, А.Г. Зінченко та ін. – К. : Четверта хвиля, 2021. – 388 с. 80.
30. Нормативно-правова основа діяльності молодіжних громадських організацій: посіб. для лідерів молодіж. НУО. – К., 2022. – 64 с. 81.
31. Нормативно-правове забезпечення реалізації державної політики з питань сім'ї, жінок, дітей та молоді : зб. нормат.-правов. док. – К.:, 2023. – 352 с.
32. Особливості й основні функції молодіжної політики. URL: <http://lektsii.net/3-52143.html>
33. Про затвердження Положення про Міністерство молоді та спорту України від 02.07.2014 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2014-%D0%BF>
34. Парубчак І. Генеза формування нормативно – правової бази молодіжної політики України / О. І. Парубчак // Публічне управління : теорія та практика : зб. наук. пр. Асоціації докторів наук з державного управління. Вид-во “ДокНаукДержУпр”. – 2012 – № 1 (9). – С. 167 -174.
35. Про місцеве самоврядування в Україні. Закон України 21.05.1997 р. № 280/97: URL <http://zakon.rada.gov.ua/>

36. Руденко Н.В. Проблемні аспекти молодіжної політики. Збірник тез конференції студентів, слухачів магістратури та молодих вчених «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні (Тернопіль, ЗУНУ, 2025) с. 109.

37. Стратегія розвитку молодіжної політики на період до 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/532/2013>.

38. Хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті. Конгрес місцевих і регіональних влад Ради Європи –URL: <https://rm.coe.int/168071b58f>.

39. Ціннісні орієнтації сучасної української молоді. Щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2017 року) / Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики; [редкол. : Жданов І. О., гол. ред. колег., Ярема О. Й., Беляєва І. І. та ін.]. К., 2018. 200 с.

40. Шкільняк М.М. Організація співробітництва територіальних громад в умовах адміністративно-територіальної реформи / М.М. Шкільняк, А.Ф. Мельник та ін. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2017. № 1. С.140-144.

41. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент : навч. посіб. Тернопіль. Крок, 2017. 351 с..

42. Яременко О. О. Концепція створення комплексного механізму формування та оцінки ефективності реалізації соціальної політики в період трансформації українського суспільства [Текст] / О. О. Яременко // Український соціум: наук. журн. — 2005. — № 5/6. — С. 92—10.