

ДИСБАЛАНСИ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Сьогодні в багатьох країнах розробляється та здійснюється політика, яка встановлює особливі правила входження та перебування молоді на ринку праці. Такою політикою фактично визнається недостатня конкурентоспроможність нових поколінь на ньому й для них передбачаються певні привілеї та компенсаційні механізми. Проте позитивні ефекти, яких очікують від такої політики, далеко не завжди досягаються.

Статистичні дані свідчать, що позиції молоді на ринку праці останнім часом радше погіршуються. Так, серед населення країн Євросоюзу загалом рівень зайнятості з 2000 по 2006 р. зріс з 62,4 до 64,7%, а серед молоді він знизився з 38,1 до 37,3%. Хоча молоді люди 15–24 років становлять лише четверту частину світового населення віком 15–64, але в загальній кількості безробітних частка молодих людей дорівнює майже половині (47%). Упродовж останнього десятиліття частка безробітних серед молоді у світі зросла з 12,1 до 13,7%. У більшості країн молодіжне безробіття вдвічі-втричі перевищує безробіття серед населення загалом.

Найвищий у світі рівень безробіття серед молодих людей – у країнах Близького Сходу і в Африці – 25%. Навіть у країнах Євросоюзу (25 країн) рівень безробіття молоді становив у 2006 р. 17,3%. У таких країнах, як Польща, Словаччина, Греція, Франція безробіття серед молоді становило відповідно 29,8, 26,6, 25,2 та 23,1% [1, с. 7].

Відповідно до Закону України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді” молодими з 1992 по 1999 р. вважали громадян віком від 15 до 28 років; у 1999 р. нижня межа була відсунута до 14 років, а у березні 2004 р. верхня межа – до 35 років. Вивченню зайнятості молоді в Україні присвячено праці О.Балакіревої, В.Головенька,

С.Макеєва, О.Вишняка, І.Кононенко, Є.Суїменка, М.Сакади, А.Бажал, І.Демченко, О.Морозова та ін. Дослідження з проблем становища молоді України проводить також Державний інститут розвитку сім'ї та молоді.

Сьогодні оптимізації основних параметрів національного ринку праці, формуванню ефективної зайнятості, органічної інтеграції молоді в існуючий соціально-економічний простір скоріше риторично, аніж практично, надається статус провідних у системі державних економічних і соціальних завдань. Сучасний стан молодіжного сегмента ринку праці в Україні характеризується посиленням суперечностей між попитом на робочу силу молоді та її пропозицією, поглибленням деформованості регіональної, галузевої та секторальної структури зайнятості, ускладненням процесу залучення молоді до сфери продуктивної трудової діяльності, а також недосконалістю механізму його державного регулювання.

Структурні зміни, що відбуваються в економіці країни, зумовлюють нові правила і механізми розподілу та перерозподілу тих, хто тільки-но долучився до ринку праці чи недовго перебуває на ньому. Трудові та галузеві пріоритети самої молоді далеко не завжди підпорядковані імперативам таких правил та механізмів. Тим не менш сумарний результат взаємодії обох чинників статистика фіксує. Більш пріоритетною сферою зайнятості для молоді є фінансова діяльність і торгівля. На кінець 2005 року, за даними Держкомстату України, у зазначених галузях працювало відповідно 50,0% та 46,9% працівників віком до 34 років включно. А найменш привабливими для молоді є сільсько-господарська діяльність (23,8%), охорона здоров'я та соціальна допомога (28%), будівництво (27,4%), система освіти (24,3%) [2, с. 75].

У визначенні молоддю власної соціальної та економічної ситуації переважають песимістичні обертони. Понад 40% молоді постійно оцінює своє матеріальне становище як дуже низьке, низьке й нижче за середнє. Лише четверта частина вважає, що сьогодні в Україні цілеспрямована та наполеглива молода людина може досягти життєвого

успіху, а дві третини згодні з тим, що заробляти на гідне життя чесним шляхом в Україні майже неможливо [3, с. 28]. Пріоритетність сфер зайнятості молодь визначає насамперед рівнем заробітної плати в них. На це вказують, наприклад, результати соціологічного дослідження, проведеного Державним інститутом розвитку сім'ї та молоді у травні 2006 р. Так, для переважної більшості (82%) української молоді 14–35 років найважливішим у роботі є хороша оплата праці. Окрім цього, привабливою є гарантована робота (37%), цікава робота (34%) та робота, де можна чогось досягти (29%).

Значна міжгалузєва диференціація розміру зарплати може бути мотивом вибору професії і, отже, пріоритетної сфери зайнятості. За даними Держкомстату щодо розподілу працівників за розмірами заробітної плати в установах освіти, де частка працівників з вищою освітою традиційно велика, у грудні 2006 р. лише у 33,7% працюючих була нарахована заробітна плата понад 1000 грн, в установах охорони здоров'я та соціальної допомоги таких ще менше – 21,8%. Водночас серед зайнятих у сфері фінансової діяльності зазначена категорія становила більше половини – 67,4% (взагалі диференціація у рівнях оплати праці в галузях економіки складає 3,8–4 рази). За оцінками експертів, рівень заробітної плати у третини найманих працівників не забезпечує обсягів споживання матеріальних благ, необхідних для розширеного відтворення їхньої фізичної та інтелектуальної здатності до праці. Збереження і надалі цих негативних тенденцій може спричинити зростання масштабів трудової міграції за кордон, залучення молоді до “тіньової” економіки [1, с. 13–14].

Певна річ, доходи є важливим, але не єдиним чинником, що визначає, зокрема, ставлення до освіти і бажання її одержувати чи продовжувати. Крім доходів, на вибір молоддю освіти та професії впливають такі фактори, як соціально-професійний статус батьків, місце проживання та ін. Їх сукупний кумулятивний ефект детермінує мотивацію до вступу у ВНЗ. На орієнтації молоді впливають також прагнення підвищити соціальний статус, зробити кар'єру, забезпечити стабільну зайнятість. Водночас зберігається,

а іноді й поглиблюється нерівність шансів молоді щодо можливості здобуття професійної освіти та вибору місця роботи. Причин цього чимало, це і соціальні наслідки демографічних, організаційних, структурних диспропорцій у межах країни; і зростання соціальної нерівності в усьому суспільстві. Порівняно з міською сільська молодь має менші шанси здобути якісну освіту чи отримати доступ до престижних і привабливих місць працевлаштування. Впроваджені в окремих вузах компенсаторні механізми у вигляді квот для випускників сільських шкіл не усуває дискримінованості.

Упродовж 1990-х років в Україні відбувалося згортання професійної підготовки робітників фізичної праці та некваліфікованої нефізичної праці (професійно-технічні училища різного профілю) та розширювалася мережа вищих навчальних закладів. За даними Міністерства освіти і науки України, у 2006/2007 навчальному році мережа вищих навчальних закладів налічувала 920 установ усіх рівнів акредитації та форм власності. Контингент студентів у 2006/2007 навчальному році складав понад 2,786 тис. осіб, у тому числі за денною формою навчання – понад 1,635 тис. осіб. Тобто на кожні 10 тис. населення у вищих навчальних закладах I–IV рівнів акредитації припадає 597 студентів (державної та комунальної форм власності – 506 студентів).

До мережі професійно-технічних навчальних закладів у 2006 р. належали 1021 установа (з них 930 професійно-технічних навчальних закладів Міністерства освіти та науки України), у яких навчалось 473,8 тис. учнів. Тобто у професійно-технічних навчальних закладах навчалось 102 учні у розрахунку на 10 тис. населення. Це майже в п'ять разів менше, ніж у вищих навчальних закладах. І це тоді, як, за експертними оцінками, ринок праці в Україні на 80% зацікавлений у робітничих професіях і менш ніж на 20% – у фахівцях з дипломами вищих навчальних закладів. Ситуація ускладнюється й тим, що державне замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою у 2006 р. на 40% не відповідає поточним і перспективним потребам економіки [1, с. 20].

У незалежності системи освіти від ринку праці зумовлене й успадкованою ще з радянських часів системою підготовки фахівців, яка не встигає за ринковими перетвореннями і діє за інерцією. Сучасна система освіти змінилася, вона стала самодостатньою. Система профосвіти комерціалізується, навчальні заклади орієнтуються не на потреби ринку праці, а на платоспроможний попит. Відтак зростає кількість вузів, які пропонують спеціальності, що користуються попитом у молоді, котра орієнтується не на потреби ринку праці, а на професії, які, на її погляд, зможуть одразу дати матеріальний зиск. Отож, дипломованих спеціалістів стає більше, але фахівців, необхідних ринку праці, не додається.

Поглиблення процесів віддалення ринку праці і системи підготовки кадрів зробило наявними їх основні дисбаланси. Їх незаперечною ознакою стало безробіття. За даними Держкомстату України, значний відсоток випускників вищих навчальних закладів та випускників загальноосвітніх шкіл стають безробітними. У 2006 р. вони становили 17% загальної кількості безробітних (за методологією МОП), що більше на 0,7% порівняно з 2005 р. Значний контингент серед них становлять демобілізовані з військової строкової служби: 5–6% загальної кількості безробітних [1, с. 36]. Загрози тут доволі очевидні: безробіття молоді спричиняє поширення пасивних, нерегламентованих та деструктивних моделей поведінки, втрату мотивації до праці, інтересу до легальної зайнятості.

Молодіжному ринку праці в Україні притаманна як галузева, так і територіальна неоднорідність щодо можливостей та перспектив працевлаштування. Відсутність попиту на регіональному рівні на деякі професії призводить до того, що чимало випускників навчальних закладів працевлаштовуються за спеціальностями, далекими від базової освіти, а для багатьох тільки перепідготовка залишається засобом отримати роботу. За результатами соціологічного опитування, проведеного Державним інститутом розвитку сім'ї та молоді у 2006 р., майже половина (48%) працюючої молоді віком 14–35 років працює не за

фахом. Головними причинами цього, на думку респондентів, стали незадоволення роботою за фахом через її оплату (39%), відсутність вакансій (32%) та неприйнятні умови роботи (14%) [2, с. 82]. За результатами соціологічного дослідження, проведеного Інститутом соціології НАН України у 2005 р., шанси молодій людині знайти улюблену і престижну роботу зростають за наявності, по-перше, відповідної освіти (61% опитаних), по-друге, професійного досвіду (52%). Головними проблемами молоді під час пошуку роботи 74% респондентів назвали стаж роботи за спеціальністю, 56% — необхідність мати “зв’язки” [4].

Помітною залишається й невідповідність параметрів освітніх послуг потребам ринку праці. Із загальної чисельності випускників ВНЗ 2005 р., які зареєструвалися в службі зайнятості як безробітні, 42,5% навчалися за напрямками економіка, комерція та підприємництво, 18,3% — за інженерними спеціальностями, 12,2% — за медичними спеціальностями. Масовими залишаються випуски фахівців за спеціальностями бухгалтерський облік, правознавство, економіка підприємств, тоді як ринок праці перенасичений бухгалтерами, юристами та економістами. Наприклад, нині навантаження на одну вакансію економіста з планування в середньому по Україні становить майже 85 осіб, бухгалтера — понад 20 осіб [5, с. 3].

Утім, немає підстав вважати, що потреби молоді в освіті задовольняються навіть у кількісному плані: 42% мешканців України 14–35 років не задоволені рівнем своєї освіти і 68,5% бажають мати вищий рівень освітньої підготовки; 41,8% респондентів назвали мотивом підвищення рівня освітньої підготовки можливість влаштуватися на престижнішу роботу, 38,4% — прагнення великого заробітку, 37,4% — бажання зробити кар’єру [1, с. 24].

Деякі інші проблеми існують у “приватному” секторі молодіжного сегмента ринку праці. Оскільки держава перестала бути єдиним роботодавцем, а економічні та соціальні перетворення в суспільстві тривають, то змінюються й вимоги до сучасних фахівців з боку роботодавців, які набирають випускників вузів і надають їм пристойні

за сучасними мірками умови праці. Чимало з них воліє набирати випускників престижних (елітних) вузів і виставляє більше вимог стосовно особистісних якостей та практичного досвіду роботи саме в сфері сучасного бізнесу. Цінуються комунікабельність, вміння працювати як самостійно, так і в колективах, креативність, готовність і здатність опановувати нові знання та технології.

Йдеться насамперед про компетентність та кваліфікованість викладачів, їхню фахову відповідність не тільки актуальним, а й перспективним запитам ринку праці.

У молодіжному сегменті ринку праці є сектори, де молодь, з різних обставин, є досить активною. Маються на увазі передусім сектори неформальної (тіньової) зайнятості з різними формами найму на роботу, вторинної зайнятості, або ж самостійної зайнятості. Саме тут молодь з її індиферентністю до соціальних гарантій та накопичення пенсійних внесків знаходить таких працедавців чи посередників, яким вона конче потрібна. В обмін на винагороду, яку молоді люди вважають для себе достатньою. Саме завдяки активізації трудових відносин у неформальному секторі економіки у 2006 р. відбулося зростання обсягів зайнятості в країні. За даними Держкомстату, кількість зайнятих у цьому секторі економіки у 2006 р. становила 4,6 млн осіб, або 22,3% загальної кількості зайнятого населення 15–70 років (у 2005 р. – 4,4 млн осіб та 21,5% відповідно). У неформальному секторі економіки загалом працюють переважно особи працездатного віку. Так, у 2006 р. їх частка становила 79,7%, серед яких кожен другий віком до 35 років.

Найвищий рівень зайнятості у неформальному секторі економіки 2006 р. був у віковій групі 15–24 років (30,4% до загальної кількості зайнятого населення цієї вікової групи). Більшу частину неформально зайнятих у всіх молодіжних вікових групах становили чоловіки. Слід також зауважити, що найвищий відсоток у неформальній зайнятості молоді припадає на сільське населення. Рівень неформальної зайнятості сільської молоді майже в чотири–п'ять разів вищий, ніж у міської молоді [1, с. 51].

Обсяг неформальних трудових відносин в українській економіці зазвичай оцінюють як завеликий. В основі зниження неформальної зайнятості має бути поліпшення загальноекономічної ситуації в країні, зростання доходів населення, реальне забезпечення мінімальних стандартів, підтримка соціально вразливих верств населення. В арсеналах соціальної політики є і широкий спектр стратегій легалізації ринку праці: від репресивних до ринкових і виховних. Важливим напрямом мінімізації неформальної зайнятості може бути також подальша інституціоналізація зайнятості та ринку праці, що передбачає реформування трудового законодавства і посилення контролю за його дотриманням, розширення зв'язків державної служби зайнятості з місцевими органами влади у питаннях створення робочих місць і підвищення освітнього та професійного рівня населення, розвиток інфраструктури ринку праці.

Зрозуміло, що легалізація неформальної зайнятості потребує створення державою сприятливих умов для переходу самозайнятості в прибуткову підприємницьку діяльність. Мале підприємництво є універсальним інструментом участі мільйонів громадян як в економічному житті власних країн, так і в системі міжнародного розподілу праці, виступає для них засобом існування і стимулом до самовдосконалення.

Індивідуальна економічна діяльність приваблює молодь. Але на сьогодні лише 6% опитаних визнали, що мають власний бізнес. Основними труднощами, які чекають на молодь при відкритті власної справи, є брак стартового капіталу (58%), хабарництво чиновників, відповідальних за реєстрацію бізнесу (32%), високі податки й тиск податкової служби (30%) [6].

Проте серед частини молодих людей, незадоволених своїм матеріальним становищем, підприємництво не розглядається як ефективний шлях його поліпшення. У цій групі виразно домінує схильність вдатися до вимог на адресу уряду стосовно підвищення заробітної плати, зниження цін і податків. Зважаючи на реальну ситуацію заниженої ціни праці в Україні, високого податкового тиску на

підприємницьку діяльність (включно з “неофіційними платежами”), таку поведінку не було б коректно трактувати як вияв утриманських чи патерналістських настроїв. Держава дійсно повинна перейти від політики “дешевої робочої сили” до впровадження адекватної ціни праці та впорядкування умов ведення підприємницької діяльності (зокрема, зменшити рівень корупції та забезпечити права власності).

За опитуванням, у 2007 р. серед респондентів значно зросла частка тих, хто відзначив як перешкоджання підприємництву високі податки (36% проти 23% у 2006 р.). Часто відзначалися й такі перешкоди, як бюрократичні перепони (22% проти 15% у 2006 р.) і протидія керівників різних рівнів (14% проти 7% відповідно). Нічого несподіваного в цьому немає, адже Національна програма сприяння розвитку малого підприємництва, затверджена Законом України у грудні 2000 р., жодного року не фінансувалася. Процес дерегуляції господарської діяльності, започаткований у 2005 р., фактично припинився на початку 2006 р. За таких обставин важко сподіватися, що українська молодь матиме високі мотивації щодо започаткування та ведення власного бізнесу. Неналежні умови господарської діяльності, низька якість ділового середовища, відсутність уваги держави до малого і середнього підприємництва роблять перспективи його розвитку в Україні проблематичними.

Підсумовуючи, слід зазначити, що державна політика розвитку самостійної економічної активності молоді потребує активізації в питанні надання молоді знань щодо початку та основ ведення підприємницької діяльності і створення сприятливих умов для полегшення суб'єктам молодіжного підприємництва “входження на ринок”. Ця політика матиме успіх лише при розробці і впровадженні державної стратегії сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в Україні.

За роки незалежності Українською державою прийнято понад 700 законів та близько 800 підзаконних нормативно-правових актів, які тією чи іншою мірою спрямовані на розв'язання молодіжних проблем. На сьогодні діють

понад 1 тис. різноманітних соціальних служб для молоді. Створено молодіжні центри праці, які намагаються вирішувати питання працевлаштування молоді та забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяють розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, відповідають за перепідготовку та підвищення кваліфікації молоді. Водночас виявляється, що на практиці умови для працевлаштування молоді відповідно до здобутої освіти та кваліфікації створено лише формально. Основні державні заходи підтримки молоді мають здебільшого декларативний характер, досі немає конкретних механізмів досягнення поставлених цілей та не визначені джерела фінансування. Активнішу участь у реалізації державної політики, спрямованої на працевлаштування молоді, могли б брати громадські організації. Вони могли б реалізовувати проекти щодо надання профорієнтаційних послуг та консультування. Загалом, при розв'язанні проблем молодіжного працевлаштування слід враховувати всі аспекти ринку праці та інтереси його учасників – роботодавців, працівників та держави.

Література

1. *Молодь України на ринку праці: Щоріч. доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України (за підсумками 2006 р.)*. – К., 2007.
2. *Про становище молоді в Україні (Щодо підтримки молоді сім'ї, посилення соціального захисту дітей та молоді у 2001–2006 рр.)*: Щоріч. доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України. – К., 2006.
3. *Сільська молодь України: стан, проблеми та шляхи їх вирішення: Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2004 р.)*. – К., 2005.
4. *Бажал А.* Проблемний портрет молодої людини // Дзеркало тижня. – 2006. – № 8. – 4–10 березня.
5. *Петрова Т.* Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / Україна: аспекти праці. – К., 2006. – № 4.
6. *Головенько В.А.* Молоде покоління України в алгоритмі суспільних процесів // Український соціум. – 2006. – № 2(13).