

Актуальні проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України

О. ДІДКІВСЬКА

*Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи
НАН України*

Досліджено особливості конкурентоспроможності випускників вузів та сучасного стану ринку праці, проаналізовано та визначено основні фактори, що впливають на вибір роботодавців і визначають успіх при працевлаштуванні та успішний транзит від навчання до трудового життя.

В статті досліджені особливості конкурентоспроможності випускників вузів у сучасному стані ринку праці, проаналізовані та визначені основні фактори, що впливають на вибір роботодавців і визначають успіх при працевлаштуванні та успішний транзит від навчання до трудового життя.

The features of the competitiveness of graduates and current state of the labor market are developed, the main factors which influencing the on the employers' choice and determine the success in employment and successful transit from education to working life are analyzed.

Ключові слова: ринок праці, роботодавці, конкурентоздатність, професійні компетенції.

Постановка проблеми. Молодь – демографічна група, що займає особливе місце в структурі суспільства та відіграє важливу роль у політичному і громадському житті України. Молоді люди, які тільки розпочинають трудове життя, перебувають у групі ризику, оскільки ринок праці не завжди надає сприятливі умови для їх працевлаштування та забезпечення їм гідної оплати праці й умов роботи.

Якість професійної освіти визначається рівнем затребуваності випускників, тому вкрай необхідним є дослідження і визначення специфіки, що характеризує взаємодію роботодавців і випускників навчальних закладів, вимоги роботодавців та їх взаємовідносини з системою освіти, а точніше професійної підготовки фахівців всіх освітньо-кваліфікаційних рівнів, а також думка роботодавців щодо якості професійної підготовки, які отримують випускники.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню конкурентоздатності випускників закладів професійної освіти та проблемам підготовки і забезпечення підприємств робітничими кадрами присвячено низку публікацій учених: О. Грішнєвої, Л. Колешні, І. Кравченко, Е. Лібанової, Л. Лісогор, І. Петрової, Е. Савельєва, В. Савченка, М. Семикіної, В. Онікієнка, О. Цимбала.

Виокремлюють проблему визначення конкурентоздатності випускників вищих навчальних закла-

дів російські науковці О. Кіржаум, Т. Савенкова, О. Шавандіна.

Метою даної статті є визначення шляхів вирішення проблем працевлаштування молоді на вітчизняному ринку праці на ґрунті аналізу факторів, що детермінують вдалий перехід випускників навчальних закладів від навчання до трудового життя.

Основний матеріал. Аналізуючи специфіку попиту на працівників і, зокрема, на молодих спеціалістів, неможливо оминати питання вимог до професійних властивостей кандидатів, які дедалі частіше набувають форму володіння окремими соціальними та професійними компетенціями.

Наприклад, вимоги російських роботодавців до фахівців робітничих спеціальностей (що можна вважати аналогічними вітчизняним) значною мірою обмежуються спеціальними технічними навичками. При наймі працівників роботодавець віддає перевагу досвідченим спеціалістам, які не потребують додаткового навчання. Водночас при наймі лінійного персоналу («білих комірців») вимоги роботодавців більш різноманітні. Згрупувавши їх за принципом володіння «базовими компетенціями», можна виділити: наявність вищої освіти – вимога 90% роботодавців; навички на рівні не нижче впевненого користувача ПК – 95%; знання, як мінімум, однієї іноземної мови – 50%; наявність досвіду роботи за фахом (в середньому від двох років) – 50%¹. Цей перелік слід

¹Требования работодателей к системе профессионального образования / [научн. ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова] / Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. – М.: МАКС Пресс, 2006. – С.31–32.

доповнити досить великим набором, по-перше, так званих «hardskills» компетентностей, які необхідні для безпосереднього виконання професійних обов'язків у межах відповідної спеціальності (прикладом цього може служити набір компетенцій, необхідних для роботи менеджером у науково-технічній у виробничій сферах, наведений в роботі², а по-друге, «softskills» компетентностей, що включає аналітичні здібності, вміння ставити і досягати намічених цілей, здатність працювати в команді і лідирувати, комунікативні навички, вміння брати на себе відповідальність, стресостійкість тощо³.

Наявність практично аналогічних вимог є характерною і для українського ринку праці, проте стагнація економіки позначилася і на вимогах роботодавців, які намагаються здешевити вартість робочої сили. Так результати аналітичного огляду «Ринок праці України у 2013 році»⁴, проведеного Інтернет порталом «РБК-Україна», показали, що роботодавці здійснюють вибір на користь молодих спеціалістів і тих працівників, які здатні багато працювати в умовах ненормованого робочого дня, а також готові приймати на себе функції відразу за декількома напрямками. Відповідно, на думку експертів, у всіх професійних областях чітко простежується тенденція до зниження вимог відносно досвіду роботи. Особливо це стосується готельно-ресторанного бізнесу. Мовою цифр таке «послаблення» вимог позначилося у зниженні заявленого для претендентів на відповідні вакансії бажаного досвіду роботи з 3–6 років до 1–3.

«Зараз в очах роботодавця найцінніші кандидати – ті, що лояльні і дуже працездатні. Затребувані ті, хто готовий брати на себе кілька напрямків одночасно, виконувати і перевиконувати», – зазначають фахівці кадрового порталу hh.ua⁵.

Аналітичне дослідження Інтернет-порталу Rabota.ua «Проблеми працевлаштування українців: цифри і факти» засвідчує наявність складностей при

працевлаштуванні молоді: «Лише один з десяти молодих людей (до 24 років) відмітив, що ні разу не стикався з перешкодами при працевлаштуванні. Проблемою, що найчастіше зустрічається (у 86% випадків), є отримання відмови роботодавця внаслідок відсутності у претендента необхідного досвіду роботи. Майже в половині випадків (49%) починаючим фахівцям пропонується занадто низька заробітна плата, а 19% молодих респондентів повідомили, що отримана ними професія не затребувана на сучасному ринку праці. Відмову у працевлаштуванні через неможливість надання роботодавцем гнучкого графіку роботи або часткової зайнятості відзначили 14% опитаних. Низький рівень проінформованості щодо кар'єрних можливостей в якості проблеми при працевлаштуванні відзначили 15% респондентів»⁶.

Тяжіння роботодавців до найму досвідчених працівників, яке так бентежить молодих фахівців, цілком підтверджено і результатами російського опитування «Вимоги роботодавців до системи професійної освіти»⁷. «Досвід роботи, на думку роботодавця, значно більш важливий, ніж власне робочі якості кандидата. Підтвердилося також прагнення роботодавців мати працівників, що отримали освіту. Також підтвердилося, що рівень освіти та досвід роботи повинні бути підкріплені потрібними зв'язками»⁸. Результати ранжування названих пріоритетів наведено в табл. 1.

Усвідомлюючи, що досвід роботи є провідною вимогою при працевлаштуванні (а так вважають дві третини молодих людей, що виступали респондентами⁹), студенти, як показують результати опитування, вимушені «жертвувати навчанням (на останньому курсі практично повністю) для того, щоб надбати деякий досвід роботи. І це єдиний спосіб відповідати вимогам роботодавця, оскільки інші можливості входження в професію (практика на підприємствах, у фірмах, установах; участь у спільних проектах, інші форми науково-практичної діяльності) або не розвинені зовсім, або наявні лише формально¹⁰». Таким

²Машукова Н. Д., Орбачевский Л. С., Павлов Ф. В. Опыт формирования профессиональных требований в системе высшего профессионального образования на основе требований профессионального стандарта (<http://www.standart.mindel.ru/standart4.php>).

³Требования работодателей к системе профессионального образования / [научн. ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова] / Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. – М. : МАКС Пресс, 2006. – С.35.

⁴Рынок труда Украины в 2013 году: исследование рынков. РБК-Украина // Интернет портал РБК-Украина [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://marketing.rbc.ua/publication/26.07.2013/5860>

⁵Кому в 2013 році легше знайти роботу? / Дослідницький центр Міжнародного кадрового порталу hh.ua // Интернет портал hh.ua [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://hh.ua/article/14281>

⁶Проблеми трудоустроїства українців: цифри і факти // Интернет портал Rabota.ua [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://rabota.ua/Info/Jobsearcher/post/2013/10/14/rezultaty_issledovaniya_problmy_trudoustrojstva.aspx

⁷Требования работодателей к системе профессионального образования / [научн. ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова] / Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. – М. : МАКС Пресс, 2006. – 128 с.

⁸Там само. – С. 43.

⁹Там само.

¹⁰Там само. – С. 60.

Таблиця 1

Вимоги роботодавців до пошукачів вакансій

Якості кандидата	Кількість роботодавців, які вважають відповідну якість важливою, %
Досвід роботи	86,1
Рівень освіти	80,4
Зв'язки	72,9
Робочі якості (кваліфікація)	61,2
Рекомендації	26,5

Джерело: *Требования работодателей к системе профессионального образования / [научн. ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова] / Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. – М. : МАКС Пресс, 2006. – С. 43.*

чином, слід зазначити, що наявність відповідної професійної освіти виступає однією з базових вимог роботодавців.

У роботі Л. Малиш і О. Віноградова¹¹ щодо результатів соціологічного дослідження «Перехід від освіти до роботи», проведеного у червні-жовтні 2007 р. на замовлення Світового банку, на базі оцінки рівня володіння молодими людьми базовими вміннями та навичками (basicskills): (письмовий виклад думок, комунікативні навички, здійснення математичних обрахунків, навички володіння комп'ютером, навички вирішення проблем) був побудований узагальнюючий показник рівня умінь і навичок молоді. На думку авторів, до основних груп чинників, що обумовлюють такий рівень умінь, слід віднести:

- по-перше, низку характеристик самого індивіда, як-от: фізичні особливості (стан здоров'я, рівень фізичного розвитку), здібності до виконання певного виду завдань, соціо-демографічні характеристики (стать, вік, рівень освіти тощо);
- по-друге, характеристики соціального оточення індивіда, які стосуються його соціально-класового походження, культурного капіталу сім'ї, матеріального забезпечення сім'ї та розвиненості соціальної мережі сім'ї.
- по-третє, фактори, пов'язані з соціо-культурним контекстом, зокрема, з рівнем суспільного розвитку та особливостями взаємозв'язку між ринком праці та освітньою інституцією.

Соціологічне дослідження щодо успішності в Україні транзиту молоді до трудового життя проводилося і у 2013 році за участі Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України на замовлення Міжнародної організації праці¹². В ході якого було опитано 9771729 осіб віком 15–29 років склав, з них 51,1% склали чоловіки і 48,9% – жінки, розподіл молоді за віковими групами відповідав демографічній структурі, відповідно до місцевості проживання 34,3% - мешканці обласних центрів, 36,1% інших міст, 29,7% сільської місцевості. Аналіз результатів дає змогу сформулювати ряд узагальнень. Зокрема, виявлено закономірність між рівнем освіти і зайнятістю: «для молоді людини ймовірність опинитися в стані безробіття помітно зменшується з підвищенням рівня освіти і навпаки, ймовірність бути зайнятим збільшується разом зі зростанням рівня освіти¹³». Дослідження розподілу молоді за статусом економічної активності і рівнем освіти показало, що економічно активна молодь з вищою освітою має більше шансів знайти роботу, ніж молодь без такої освіти (табл. 2). Цю тезу підтверджено в дослідженнях, присвячених проблемам соціального залучення^{14,15}, де особливо наголошується, що низький рівень освіти і безробіття сприяє соціальному відторгненню, при цьому вони взаємопов'язані: «низькі рівні освіти підвищують ризик безробіття¹⁶».

У таблиці 3 наведено більш докладний розподіл молоді за рівнем освіти і статусом зайнятості, врахо-

¹¹Малиш Л. О., Віноградов О. Г. Базові вміння та навички української молоді: соціальні чинники та вплив на позицію на ринку праці // Наукові записки НаУКМА. – 2011. – Т. 122 : Соціологічні науки. – С. 32–41.

¹²Labour market transitions of young women and men in Ukraine.Official site [Electronic resource]. – Access mode :http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_242916/lang-en/index.htm

¹³Так само. – С.19.

¹⁴Національна доповідь про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального залучення». – UNDP, Програма розвитку ООН в Україні. – К. – 123 с. – К., UNDP Україна, 2011. – 123 с.

¹⁵От трансформации – к обществу для всех. Региональный доклад о человеческом развитии / Региональное бюро ПРООН по странам Европы и СНГ. – Братислава. – 2011. – 144 с.

¹⁶Так само. – С. 51.

Таблиця 2

Розподіл молоді за рівнями освіти і статусом економічної активності, %

	Статус за економічною активністю			Всього
	Зайняті	Безробітні	Неактивні	
Початкова	0,0	0,0	0,3	0,1
Середня	9,5	25,4	27,2	15,0
Професійно-технічна освіта	27,4	30,7	25,9	27,5
Вища освіта (зокрема, аспірантура)	60,0	39,9	44,1	54,4
Післядипломна освіта	1,5	0,9	0,3	1,2
Не відповіли на запитання	1,7	3,1	2,2	1,9
Всього	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: сформовано автором за даними Labour market transitions of young women and men in Ukraine. Official site [Electronic resource]. – Access mode :http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_242916/lang--en/index.htm. 69

Таблиця 3

Характеристики розподілу молоді за рівнями освіти і статусом економічної активності в розрізі окремих вікових груп, %

Вікова група	Освіта	Зайняті	Безробітні	Неактивні	Загалом
15–19	Середня	18,4	67,0	54,6	44,2
	Професійна	49,8	25,7	33,1	37,4
	Вища	31,8	7,4	12,3	18,3
20–24	Середня	10,0	20,5	29,9	15,9
	Професійна	29,0	32,1	30,8	29,8
	Вища	58,4	45,7	37,6	52,0
	Післядипломна	0,8	0,0	0,0	0,5
25–29	Середня	8,9	21,4	21,3	12,3
	Професійна	25,7	30,4	21,5	25,3
	Вища	61,8	41,1	53,3	58,4
	Післядипломна	1,9	2,0	0,6	1,6

Джерело: сформовано автором за даними Labour market transitions of young women and men in Ukraine. Official site [Electronic resource]. – Access mode :http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_242916/lang--en/index.htm. 69



Джерело: Національна доповідь про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального залучення». – UNDP, Програма розвитку ООН в Україні. – К. – 123 с. – К., UNDP Україна, 2011. – С. 59.

Рис. 4. Рівень безробіття по причині не працевлаштування після закінчення навчальних закладів, у % до всього економічно активного населення.

уючи розподіл за окремими віковими групами молодих людей. Дані демонструють, що заняті у віці 15–19 переважно володіють професійно-технічною освітою, з віком питома вага зайнятих цього освітньо-професійного рівня знижується і в структурі працюючої молоді починає переважати вища освіта: так вищу освіту мають 58,4% молодих людей у віці 20–24 роки і 61,8% – у віці 25–29 років.

У період пошуку першого місця роботи вірогідність потрапити в категорію соціально відторгнутих значно зростає. Питома вага випускників навчальних закладів серед безробітних упродовж 2000–2008 рр. була доволі стабільною (16–18%), див. рис. 4. Будучи новачками на ринку праці, такі особи ще не мають досвіду роботи, тому для них збільшується ризик затягування періоду безробіття. Частка цієї групи в складі безробітних залишається досить стабільною і корелює з питомаю вагою випускників навчальних закладів у складі робочої сили – близько 22%. Більшість цієї групи становлять чоловіки (близько 55–60%), а розподіл за типом поселення виявляє домінування міських мешканців – 70%¹⁷.

У Національній доповіді про людський розвиток в Україні зазначено, що система професійно-технічної освіти, позитивно впливаючи на економічний розвиток України шляхом підготовки осіб відповідно потреб ринку праці, продовжує виконувати важливі функції залучення до суспільного життя вразливих

категорій молоді, передусім сиріт та дітей, позбавлених батьківської опіки. Але навчальні програми часто не узгоджуються з потребами потенційних роботодавців та змінами на ринку праці. Багато професійних училищ готують випускників для подальшої роботи у таких сферах, де можливості для працевлаштування невеликі¹⁸.

Щодо вищої освіти, то автори Національної доповіді зазначають, що в Україні не існує інституційних перешкод на шляху одержання вищої освіти. Ця система постійно розвивається, що передбачає можливість отримання знань для все більшої кількості молоді з кожним роком. Попри існуючі уявлення, вступ до вищих навчальних закладів для сільської молоді в Україні є не менш доступним, ніж для міської. Сільські жителі мають можливість вибору як майбутньої професії, так і навчального закладу. Однак зниження якості загальної середньої освіти в сільських районах негативно позначається на шансах сільської молоді бути прийнятими до вищих навчальних закладів. Основним чинником нерівності в освітній сфері є доходи населення. Саме плата за навчання є найбільш складним питанням для більшості населення – для оплати навчання коштів не вистачає у 62,2% респондентів. За даними ОУЖД, в цілому у країні 6,4% домогосподарств відчували брак коштів на здобуття будь-якої професійної освіти, при чому у великих містах цей показник становив 3,1%, у малих

¹⁷Національна доповідь про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального залучення». – UNDP, Програма розвитку ООН в Україні. – К. – 123 с. – К., UNDP Україна, 2011. – С. 58.

¹⁸Так само. – С. 50.

– 3,9%, у сільській місцевості – 7,5%. Таким чином, зі зменшенням розміру населеного пункту зменшується доступність здобуття професійної освіти. Найбільш уразливими щодо браку коштів на здобуття професійної освіти є домогосподарства з сільської місцевості (43,1%) серед тих, кому не вистачає коштів, хоча їх частка у загальній структурі домогосподарств становить 30,8%. Ризик не отримати професійну освіту для селян у 1,5 рази перевищує середній по країні, а властивий мешканцям великого міста – більш ніж удвічі.

Одним з основних висновків дослідження¹⁹ є твердження щодо того, що в сучасних умовах саме вища освіта є гарантією високого рівня соціального залучення. Проте і тут є певні ризики: «невідповідність програм навчання потребам ринку праці обмежує здатність вищої освіти підвищити соціальну залученість. Це призводить до значної чисельності розчарованих фахівців середнього віку, які перебувають на межі соціального відторгнення через старіння своїх навичок»²⁰.

Характеризуючи зайнятість молоді за галузями економіки, слід зазначити переважання третинного сектору (сервісна економіка), а саме 65,3% (серед жінок цей вид діяльності поширений ще більше – 80,1%)²¹.

Відсоток зайнятих у сільському господарстві складає 5,4% і незначним чином різниться відносно чоловіків і жінок, проте в розрізі вікових груп найбільша частка зайнятих в цій галузі припадає на наймолодшу вікову групу – «15–19 років», – а саме 29,0% проти 5,1% і 3,7% у двох більш старших вікових групах. Цей факт можна пояснити тим, що досить велика кількість робіт у сільському господарстві не висуває високих вимог до кваліфікації працівників, тому до них можуть бути залучені молоді люди вже на самому початку свого трудового життя.

Серед зайнятих у промисловості 15,2% молодих людей, а переважають чоловіки найстаршої вікової групи, як і на будівництві (загальна кількість зайнятих в якому складає 7,9%). У сфері оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів, мотоциклів, побутових виробів та предметів загалом зайнято 18,9% працюючих молодих людей і переважає жіноча зайнятість, як і в сфері надання інфраструктурних, індивідуальних послуг та в освіті. При здійсненні фінансової діяльності практично існує гендерний паритет.

Загалом більше 60,0% молодих людей працюють за професіями, які можуть бути віднесені до висококвалі-

фікованих: «професіонали» (23,7%), «працівники торгівлі та сфери послуг» (19,5%) і «ремісники та подібні до них кваліфіковані робітники» (17,1%). Частка молодих жінок, які працюють в якості фахівців, вище, ніж у чоловіків (35,9% проти 14,7%). Молоді жінки також частіше працюють торговими і сервісними працівниками (26,5% проти 14,3%). Молоді чоловіки частіше, за жінок, працюють за спеціальностями, що не вимагають високої кваліфікації: «оператори та складальники установок та машин» (14,1% проти 2,0%) і «елементарні професії» (9,4% проти 4,7%). Позиції (посади), що класифіковані як керівні або менеджери, характеризуються гендерним паритетом – відсотки молодих чоловіків і жінок на цих позиціях майже рівні.

Повертаючись до характеристик транзиту до трудового життя, наголосимо, що частка молодих людей, які завершили транзит, складає 42,6% загальної чисельності молоді, при цьому транзит завершили 47,9% чоловіків та 32,5% жінок. У старшій віковій групі (25–29 років) частка молоді, що завершила перехід є найвищою і складає 68,6%. Опитування показало, що молодим людям, які проживають у містах, легше завершити перехід до трудового життя, як і тим, хто має вищу освіту.

За характеристиками гідної зайнятості більшість осіб – 67,8%, – працюють на роботі, яку можна охарактеризувати як регулярну зайнятість, якою молоді люди задоволені, але 17,9%, маючи стабільну роботу, не задоволені нею. Остання цифра співвідноситься з сумарною часткою 14,3% молоді на тимчасовій роботі та кількістю самозайнятих, які задоволені своїм становищем (11,2% перших і 3,1% – других відповідно). Відзначимо, що найбільш задоволені своєю позицією на ринку праці молоді люди, що працюють за наймом на регулярній основі – 79,1%. Проте досить високий відсоток задоволених і серед самозайнятих (74,7%), і серед зайнятих на тимчасовій роботі (72,6%).

До категорії молодих людей, що перебувають у стані транзиту, потрапляє 22,8% осіб. За гендерною ознакою в цій групі переважають жінки 54,0%. Близько 63% молоді з цієї категорії мешкає у містах, решта – у сільській місцевості. Більш тривалий у часі процес транзиту для молоді, що живе в містах, є наслідком кращої доступності професійної освіти, особливо вищої, на яку жителі міських поселень витрачають більше часу.

¹⁹Там само.

²⁰От трансформации – к обществу для всех. Региональный доклад о человеческом развитии / Региональное бюро ПРООН по странам Европы и СНГ. – Братислава. – 2011. – с.25.

²¹Labour market transitions of young women and men in Ukraine. Official site [Electronic resource]. – Access mode: http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_242916/lang-en/index.htm

Таблиця 5

Характеристики зайнятої молоді за секторами економіки, статтю, віковими групами та місцем проживання

Вікова група	Освіта	Зайняті	Безробітні	Неактивні	Загалом
15–19	Середня	18,4	67,0	54,6	44,2
	Професійна	49,8	25,7	33,1	37,4
	Вища	31,8	7,4	12,3	18,3
20–24	Середня	10,0	20,5	29,9	15,9
	Професійна	29,0	32,1	30,8	29,8
	Вища	58,4	45,7	37,6	52,0
	Післядипломна	0,8	0,0	0,0	0,5
25–29	Середня	8,9	21,4	21,3	12,3
	Професійна	25,7	30,4	21,5	25,3
	Вища	61,8	41,1	53,3	58,4
	Післядипломна	1,9	2,0	0,6	1,6

Джерело: *Labour market transitions of young women and men in Ukraine. Official site [Electronic resource]. – Access mode :http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_242916/lang--en/index.htm*

Згідно з методикою цього дослідження, молодь у процесі переходу була поділена на чотири підкатегорії²²:

- безробітні (до складу цієї підгрупи входять як, так звані, «чисті», так і «розслаблені» безробітні)
- тимчасово зайняті та незадоволені роботою;
- самозайняті та незадоволені своєю трудовою діяльністю;
- неактивні, ті, які не навчаються, але хочуть працювати в майбутньому.

Безробітні молоді люди, які знаходяться в процесі транзиту, головною причиною відсутності роботи називають: неможливість працевлаштування після закінчення навчання – 42,1%, звільнення за власним бажанням – 21,6% та звільнення з економічних причин – 12,7% опитаних. Відповідаючи на питання щодо того, що додало б їм шансів на працевлаштування (було б найбільш корисним при працевлаштуванні), 14,6% вважають за корисне пройти учнівство або стажування у роботодавця, 12,2% – отримати

професійно-технічну підготовку. Оцінюючи наявний рівень власної освіти, більшість безробітної молоді вважає її в цілому позитивною, «як дуже корисну» її відзначили 40,0%, а «як до певної міри корисною» 32,9%²³.

Аналогічно до результатів попередньо проаналізованих нами досліджень з цієї проблеми, і в роботі²⁴ виявлено факт того, що «незважаючи на досить високий рівень освіти безробітної молоді та позитивну оцінку корисності отриманих знань, роботодавці не зацікавлені в її працевлаштуванні через недостатність (або відсутність) професійного досвіду». Саме цю причину вважають основною перешкодою у пошуку хорошої роботи 27,4% безробітної молоді. Серед окремих соціально-демографічних груп безробітної молоді дана причина переважає у жінок (31,3%), чоловіків (24,5%), осіб віком 15–19 років (29,9%) та 20–24 роки (34,6%), а також мешканців міст (32,7%).

²²Labour market transitions of young women and men in Ukraine.Official site [Electronic resource]. – Access mode :http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/national-reports/WCMS_242916/lang--en/index.htm

²³Там само.

²⁴Там само.

Частка самозайнятих, що перебувають у процесі транзиту, збільшується у старших вікових групах і для вікової групи 25–29 років є максимальною – 41,0% усіх самозайнятих, незадоволених своєю зайнятістю. Це зумовлено тим, що зі збільшенням віку молоде населення отримує певний досвід та підвищує рівень власного добробуту завдяки розширенню доступу до фінансових ресурсів і відповідним чином переоцінює власну самозайнятість. За типом поселень у структурі самозайнятих, незадоволених своїми умовами праці, 55,3% мешкає в сільській місцевості, а 44,7% – у містах. Таке співвідношення, ймовірно, зумовлено більш широкими можливостями самозайнятості у сільській місцевості, оскільки там існує дефіцит робочих місць і самозайнятість досить часто є основним способом працевлаштування молодого населення.

Підкатегорія «тимчасово зайняті та незадоволені роботою» є найменш чисельною групою (2,2%) серед молоді, яка знаходиться у процесі транзиту, тут переважають жінки (53,2%), особи віком 25–29 років (51,7%) та мешканці міських поселень (92,3%). Майже 71,0% тимчасово зайнятої та незадоволеної своєю роботою молоді хоче змінити своє поточне положення; головними причинами цього є намагання позбутися тимчасового характеру власної зайнятості (34,9%), бажання краще використовувати свою кваліфікацію і навички (21,4%), прагнення кращих умов праці (19,6%) та мати більш високий рівень оплати праці (14,8%). Втім, лише 30,1% респондентів намагались шукати іншу роботу, а 55,8% – шукали додаткову роботу.

У підкатегорії «економічно неактивні особи» переважають молоді жінки – 58,6%, представники вікової групи 15–19 років – 52,3%, міські жителі – 71,6%. Загалом в Україні в структурі молоді домінують економічно неактивні особи – 50,9%. Це пов'язано з тим, що основний контингент економічно неактивної молоді складають особи, що навчаються. Низький відсоток економічно неактивного населення в сільській місцевості пов'язаний із переважною концентрацією закладів освіти в містах. Більшість економічно неактивної молоді віком 15–29 років продовжує навчання (75,7%). Завершили навчання та мають документ про освіту 22,8% та 1,5% – припинили навчання до отримання документу про освіту.

Структура економічно неактивного населення віком 15–29 років за рівнями формальної освіти у розрізі статі та віку показує, що повну вищу освіту вже мають 46,6% жінок та 36,5% чоловіків, професійно-технічну освіту (на базі 11 класів) – 17,5% жінок та 25,5% чоловіків. Враховуючи, що більшість економічно неактивної молоді продовжує навчатися, можна передбачити, що в майбутньому їх освітній рівень буде не нижчим, ніж у осіб, які сьогодні є економічно неактивними. Більше третини економічно неактивної молоді віком 15–29 років (39,6%) вважає, що набута в минулому освіта є дуже корисною для отримання

роботи, 34,3% – що вона корисна до певної міри, а 14,6% – не визначилися з відповіддю. Розподіл за статтю є практично аналогічним, хоча молоді економічно неактивні чоловіки більшою мірою задоволені якістю отриманої освіти порівняно з молодими економічно неактивними жінками – «дуже корисною» та «дещо корисною» вважають свою освіту відповідно 73,4% та 34,8%. Водночас, молоді економічно неактивні жінки частіше за чоловіків не могли визначитися з відповіддю на це питання (майже 17,2% проти 12,8%), що свідчить про певну невизначеність цінності та корисності освіти у молодих жінок.

Висновки. Дослідження аналітики та соціальної практики щодо працевлаштування молоді дозволяє визначити основні фактори, які впливають на вибір роботодавців і визначають успіх при працевлаштуванні та успішний транзит від навчання до трудового життя.

Ступінь усвідомлення молоддю важливості отримання освіти для успішної трудової кар'єри залежить від місця проживання – молодь, що проживає у містах, найбільше мотивована до продовження навчання, усвідомлюючи важливість отримання цієї конкурентної переваги. Молодь, яка проживає в обласних центрах та невеликих містах, більшою мірою націлена на продовження освіти (42,7% та 28,3% відповідно), ніж сільська молодь, 44,7% якої не зацікавлені у продовженні навчання.

Так, безперечно, рівень оволодіння соціально-професійними компетентностями під час навчання у відповідному навчальному закладі істотно впливає на працевлаштування, проте це не єдиний фактор, що його визначає. Важливими є і такі «формальні ознаки», як підтверджений відповідним дипломом освітньо-кваліфікаційний рівень, яким володіє молода людина, його професійний фах. Важливими для перспектив вдалого транзиту є вид поселення, де проживає особа, або наявність зручного транспортного сполучення з місцем прикладання праці, наявність досвіду роботи, соціальний капітал (рекомендації, зв'язки індивіда або його родини), а також вікова група, до якої належить індивід. Аналіз практики роботи кадрових служб показує також наявність такого фактора, як прийнятний зовнішній вигляд пошукача роботи, але ми вважаємо, що в нашому випадку його можна не враховувати, а також здатність справити враження на співбесіду, хоча цей фактор можна віднести до соціальних компетентностей. Тобто вдалий перехід від навчання до трудового життя визначається не лише параметрами засвоєння освітньої програми у навчальному закладі, де особа навчалася, і не тільки його особистісними характеристиками, а і у значній мірі самим суспільством – «правилами гри», які склалися на ринку праці, тими реаліями, до яких належить пристосовуватися молодим людям у трудовому житті (зокрема, вимогам щодо наявності досвіду роботи в той час, коли особа повинна була тільки навчатися).