Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці

Л. ІЛЬЇЧ,
кандидат економічних наук
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України
м. Київ

Стаття присвячена проблемам формування ціннісних орієнтирів молоді у сфері зайнятості. Досліджено динаміку економічної активності молоді за період 2004–2013 рр. за гендерними та освітніми ознаками в розрізі регіонів України. Визначені основні тенденції у сфері зайнятості, причини безробіття та проблеми її виходу на ринок праці. Встановлені мотиваційні настанови молоді у освітній та трудовій сферах. Виявлені спільні інтереси у структурі держава–освіта–суспільство–бізнес. Запропоновані шляхи мінімізації ризиків соціального відторгнення молоді на ринку праці.

Статья посвящена проблемам формирования ценностных ориентиров молодежи в сфере занятости. Исследована динамика экономической активности молодежи за период 2004–2013 гг. по гендерным и образовательным признакам в разрезе регионов Украины. Определены основные тенденции в сфере занятости, причины безработицы и проблемы выхода молодежи на рынок труда. Установлены мотивационные устремления молодежи в образовательной и трудовой сферах. Выявлены общие интересы в структуре государство–образование–общество–бизнес. Разработаны меры минимизации рисков социального отторжения молодежи на рынке труда.

Article is devoted to the problems of formation value guidelines of youth in employment. The dynamics of the youth labor force participation over the period 2004–2013 years by gender, educational, regional characteristics are investigated. The general tendencies in the youth employment, unemployment and causes problems of its entering the labor market are explored in the work. The motivational aspirations of youth in the education and employment sectors are established. The common interests in structure state-education-society-business are revealed. The measures to minimize the risks of social exclusion of young people in the labor market are directed.

Ключові слова: *молодь, ціннісні орієнтири, ринок праці, зайнятість, безробіття, соціальне відторгнення.*

Постановка проблеми. Сучасні постіндустріальні трансформації економіки посилюють інтенсивність розвитку інформаційного суспільства та сфери послуг, сприяють розширенню альтернативних форм зайнятості, висувають нові вимоги до конкурентоспроможності робочої сили. За таких умов особливої гостроти набувають проблеми професійної підготовки кадрів та регулювання зайнятості населення, зокрема молодіжної.

Посилений інтерес бізнесу на висококваліфікованих працівників, незадоволеність базовими компетенціями претендентів на робочі місця, слабкі гарантії першого робочого місця, завищені запити випускників щодо умов та оплати праці є лише частиною суперечностей інтересів у структурі держава-суспільство-бізнес, які загострюють проблеми молодіжної зайнятості та з року в рік посилюють ризики соціального відторгнення молоді в сфері праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню різнобічних аспектів молодіжної зайнятості присвятили свої роботи відомі зарубіжні науковці, зокрема Р. Джекман, Р. Леярд, К. Макенн, Д. Мортенсен, Р. Філер, Д. Хаммермеш, Х. Холзер та ін. Серед вітчизняних учених проблемами забезпечення ефективної зайнятості молоді займалися І. Бондар, М. Долішній, Т. Кір'ян, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, Л. Ткаченко, Л. Шаульська, І. Петрова та ін. Водночас широке коло проблем, пов'язаних із державним регулюванням зайнятості молоді, визначенням ризиків її соціального відторгнення у сфері праці та поглибленням її соціалізації залишається нерозкритим. Актуальність статті визначається необхідністю вивчення

протиріч інтересів у структурі держава–освіта–суспільство–бізнес та розробки шляхів сприяння продуктивній зайнятості молоді.

Метою статті є виявлення ціннісних орієнтацій молоді в Україні у освітньо-професійній сфері та розробка системи заходів щодо забезпечення продуктивної занятості на ґрунті дослідження її сучасних проблем.

Виклад основного матеріалу. Економічна активність та зайнятість забезпечують не лише матеріальний добробут і незалежність, а й можливості соціалізації та задоволення духовних потреб людини. Зайнятість як генератор мотивації до самовдосконалення та шлях до максимального залучення в суспільне життя визнано самостійною та самодостатньою цінністю. Участь у ринку праці та професійно-кваліфікаційний статус на сьогодні значною мірою визначають місце людини у суспільній стратифікації та є системоутворюючими ознаками соціального статусу[1]. Найбільш уразливими у цьому контексті є молоді люди. Сучасний досвід переконує, що чим раніше молодь потрапляє на ринок праці, тим вищим є для неї ризик нестійкості зайнятості та соціального відторгнення у сфері праці. Це пов'язано, насамперед, з нерівністю у доступі до ринку праці та неузгодженістю інтересів у структурі держава–освіта–суспільство–бізнес.

Серед специфічних причин нерівності у доступі до ринку праці та перешкод продуктивній зайнятості в Україні можна виділити: 1) недосконаліть національного трудового законодавства (зокрема, його гендерна розбалансованість, обмеження можливостей одержання офіційного статусу безробітних для сільських мешканців); 2) відсутність постійного моніторингу потреб ринку праці, зокрема, у професійному та компетентнісному розрізах; 3) слабка взаємодія основних суб'єктів ринків праці та освіти у питаннях професійної орієнтації молоді, розробок професійних стандартів, механізмів підготовки кадрів на виробництві та визнання неформальної освіти; 4) існування сталих суспільних стереотипів та упереджень щодо певних груп населення за гендерними, віковими, расовими, етнічними та іншими характеристиками; 5) недостатня поінформованість і пасивність широких верств населення щодо своїх прав та свобод у сфері праці. Усе це посилює прояви нерівності у доступі до праці та збільшує ризики соціального відторгнення у сфері зайнятості для різних верств населення, особливо молоді (випускників навчальних закладів, які шукають перше робоче місце, та жінок активного дітородного віку (20–29 рр.)).

Свідченням поступового зростання ризиків соціального відторгнення молоді в сфері праці є останні соціально-економічні дослідження. Зокрема, через демографічні диспропорції в структурі населення в найближчі 15 років зростатиме демографічне навантаження на працездатних. За оцінками експертів Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, населення, якому зараз 1–14 рр., не зможе повноцінно замінити тих, хто сьогодні має вік 15–29 рр., оскільки його чисельність у 1,5 рази менша, а з урахуванням природного та міграційного вибуття вона ще більше зменшиться[2]. Тому проблеми продуктивного використання людських ресурсів, професійної підготовки молоді та її адаптації до постійно зростаючих вимог ринку праці набувають високої актуальності.

Аналізуючи основні показники молодіжного сегменту ринку праці за період 2004–2013 рр. можна побачити такі загальні тенденції (табл.1):

1) зменшення частки економічно активної молоді у всіх вікових групах;

2) скорочення зайнятості молоді віком 15–29 рр.;

3) зростання ймовірності бути безробітним серед молоді 15–24 рр. порівняно з дорослим населення до 2,4 разів у 2013 р.;

4) зменшення частки безробітної молоді віком 25–34 рр.;

5) збільшення частки економічно неактивної молоді через виконання домашніх обов'язків, незнання де і як шукати роботу та зневіру;

6) зростання рівня участі молоді 15–34 рр. у неформальному секторі економіки.

Загалом чисельність економічно активної молоді 15–34 рр. скоротилася на 303,6 тис. осіб (або на 3,5%). Частка молоді у складі економічно активного населення за цей період також незначно скоротилася (з 38,5% у 2004 році до 37,4% у 2013 р.). У цілому за вказані роки скорочення економічно активної молоді було характерним лише для осіб 15–24 рр. (на 26,2% порівняно з 2004 р.). У когортах же 25–29 рр. та 30–34 рр. за 2004–2013 рр. відбувся приріст економічно активної молоді на 11,4% та 6,0% відповідно. Фактично кожна третя особа, яка активно брала участь в економічній діяльності, належала до молоді. Водночас частка економічно неактивної молоді зросла на 6,8 в. п. порівняно з 2004 р. та у 2013 р. становила 47,9% (табл.1). За гендерною ознакою частка чоловіків у складі економічно активної молоді

[1]Курило І. О. Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації: Моногр. / І. О. Курило. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2006. – С. 23.

[2]Перехід на ринок праці молоді України / [Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош] – Женева: МОП, 2014. – С.6.

Таблиця 1

Основні індикатори молодіжного сегменту ринку праці в Україні за період 2004–2013 рр.[3]

Вікова група	Роки	Рівень економічної активності,%	Рівень зайнятості, %	Рівень безробіття, %	Рівень участі зайнятого населення у неформальному секторі економіки, % до зайнятих відповідної вікової групи	Частка зневірених, %
15-24	*2004*	40,2	33,9	15,7	…	1,3
	2007	41,8	36,6	12,5	29,3	0,9
	2009	41,9	34,5	17,8	29,2	1,0
	2013	39,3	32,5	17,4	31,3	0,5
25-29	*2004*	82,4	74,7	9,3	…	8,2
	2007	82,2	76,5	6,9	18,5	3,4
	2009	80,6	72,2	10,4	18,2	3,5
	2013	80,8	73,8	8,7	20,3	1,9
30-34	*2004*	84,2	77,3	8,2	…	9,0
	2007	84,4	79,1	6,3	17,6	4,2
	2009	83,6	76,5	8,5	18,1	3,8
	2013	83,9	78,4	6,6	18,8	2,6

лишилася незмінною – 41%, а частка жінок скоротилася на 2 в. п. і становила 34,1%. Упродовж 2004–2013 рр. гендерний розрив між економічно активною молоддю зростав і у 2013 рр. встановився на рівні 6,9%. Традиційно чоловіки характеризуються вищим рівнем економічної активності, оскільки українські жінки частіше віддають перевагу вихованню дітей, догляду за хворими та підтриманню сімейного побуту.

За типами поселень питома вага міської молоді традиційно переважає в структурі економічно активних над показником для сільської. Це пов'язано з тим, що в Україні 70,2% населення віком 15–70 рр. сконцентровано у містах. У 2013 р. розрив часток економічно активної молоді за поселенням збільшився до 3,0 в.п порівняно з 2004 р.

Слід зазначити, що у розрізі регіонів України простежуються такі самі тенденції зміни економічної активності як і в цілому по країні. Найменші показники економічної активності характерні для молоді віком 15–24 років, що пов'язано, насамперед, з високою часткою студентів у цій когорті, які не поспішають виходити на ринок праці. Максимальне значення рівня економічної активності серед осіб 15–24 років у розрізі регіонів у 2013 р. перевищило середній показник по країні на 10,1 в. п. і становило 49,4% населення цієї вікової групи у Житомирській області, а мінімальне – 28,9% у Чернівецькій області.

Найвищі показники економічної активності у 2013 р. були характерні для осіб віком 25–29 рр. (від 70,5% населення відповідної вікової групи до 87,5%) та 30–34 рр. (від 74,9% населення відповідної вікової групи до 90,1%). Максимальні рівні економічної активності у віковій групі 25–29 рр. були зафіксовані у м. Севастополі (87,5%) та Харківській області (87,2%), а серед осіб 30–34 рр. у м. Києві (90,1%) та Черкаській області (90,0%). Мінімальні рівні економічної активності у цих вікових групах у Чернівецькій області (70,5% та 74,9% відповідно).

Скорочення економічної активності молоді відбулося в усіх вікових групах у п'яти регіонах України, зокрема в Одеській, Рівненській, Черкаській, Чернівецькій областях та м. Києві. Найбільше скорочення рівня економічної активності за 2004–2013 рр. у розрізі регіонів відбулося серед молоді віком 25–29 рр. Спадна динаміка економічної активності спостерігалась у 19 регіонах, зокрема Автономній Республіці Крим, Вінницькій, Волинській, Донецькій, Житомирській, Запорізькій, Київській, Луганській, Львівській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Хмельницькій, Черкаській, Чернівецькій, Чернігівській областях та м. Києві. Найбільше скорочення економічної активності цієї вікової групи було зафіксовано в Сумській області (–12,8 в. п.).

За період 2004–2013 рр. в Україні загальна чисельність безробітної молоді віком 15–34 рр. ско-

[3]Складено за даними офіційного веб-сайту Державної служби статистики України http://ukrstat.gov.ua

ротилася на 106,4 тис. осіб, із них 86,4 тис. – скорочення у віковій групі 15–24 рр. Як вже зазначалося вище, це насамперед пов'язано з тим, що ця когорта молоді є малочисельною внаслідок низьких показників народжуваності, характерних для 1990–1998 рр. Загалом упродовж 2004–2013 рр. безробіття серед молоді мало різноспрямовану динаміку. До 2007 р. рівні безробіття осіб віком 15–29 рр. поступово знижувалися і досягли своїх мінімумів – 12,4% для осіб 15–24 рр. та 6,9% для осіб 25–29 рр. У 2008 р. під впливом економічної кризи ці показники почали зростати й у 2009 р. сягнули своїх максимальних значень (17,8% – для осіб 15–24 рр., 10,4% – для осіб 25–29 рр., 8,5% – для осіб 30–34 рр.). Упродовж наступних років частка безробітної молоді поступово скорочувалася, однак і досі не досягнуто докризових показників молодіжного безробіття.

Ризик соціального відторгнення у сфері праці значною мірою посилюється великим відсотком безробітних, які не одержують допомогу по безробіттю. Кількість безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, майже втричі менша, ніж фактичні обсяги безробіття, визначені згідно зі стандартами МОП, і тільки 75% зареєстрованих безробітних одержують допомогу. На жаль, офіційна статистика не відображає стан виплат по безробіттю у розрізі вікових груп. Однак зважаючи на низький, досі рівень охоплення фактичного контингенту безробітних допомогою по безробіттю в Україні (менше 25%[4], тоді як у розвинених країнах – 49%)[5] та враховуючи складнощі отримання статусу безробітного для молоді, можна припустити, що така допомога в рази менша від загальносвітових стандартів. Така ситуація ще більше поглиблює проблеми відторгнення молоді у сфері праці, сприяє поширенню бідності серед працездатного населення та збільшенню випадків асоціальних проявів поведінки в суспільстві.

Зростання молодіжного безробіття є типовим явищем для всіх країн Євросоюзу (табл. 2). За 2004–2013 рр. загальний рівень молодіжного безробіття у країнах Євросоюзу зріс на 4,6 в. п. (з 18,6% до 23,2%)[6]. Так, у 2013 р. серед молоді Європи кожен четвертий був безробітним[7]. В окремих країнах ЄС рівень безробіття серед молоді 15–24 рр. у рази перевищує відповідний показник в Україні, зокрема у Греції в 3,4 раза (58,3%), Іспанії – у 3,2 рази (55,5%), Італії – в 2,3 рази (40,0%), Кіпрі та Португалії в 2,2 рази (38,9% та 37,7% відповідно).

Молоді люди Європи все частіше лишаються без роботи впродовж тривалого терміну (в середньому 6 місяців). Як правило, вони отримують роботу нижчої кваліфікації порівняно з їхньою базовою підготовкою і частіше, ніж особи, старші 30 років, залучаються до нестандартних форм зайнятості (зокрема, неповної, тимчасової чи з гнучким робочим графіком).

Експерти МОП стверджують, що молодіжне безробіття в середньому по ЄС зростатиме до 2018 р. та становитиме 12,8%. Поряд із цим у найближчі роки суспільство зіткнеться з падінням якості зайнятості для молоді. Вже зараз 90% світової молоді живуть в умовах низької якості зайнятості. У країнах та регіонах з високим рівнем бідності та високою часткою вразливих верств населення проблема зайнятості молоді тісно пов'язана з проблемою низької якості зайнятості. Частина молоді, стикаючись зі складнощами під час пошуку першого робочого місця, переходить до неформального ринку праці, часто погоджуючись на роботу, яка не відповідає фаху та отриманій освіті, за відсутності соціальних гарантій, а також гірших умов праці та нижчої заробітної платні порівняно з офіційним сектором. Така ситуація ще більше поглиблює проблеми відтворення та накопичення людського капіталу як на особистісному, так і на суспільному рівні, зумовлює викривлення мотиваційних установок молоді до праці. У зв'язку з цим загострюється соціальна напруга в суспільстві, відбувається деградація трудового потенціалу нації та посилюються асоціальні настрої серед молоді. У 2013 р. в неформальному секторі зайнятості працював кожен третій серед молоді віком 15–34 рр. Найбільшу частку таких зайнятих складають особи 25–29 рр. (12,1% у 2013 р.). Про ускладнення ситуації у сфері молодіжної зайнятості свідчить зростання рівня економічної неактивності молоді порівняно з 2004 р. Частка економічно неактивної молоді у 2013 р. склала 39,8%. Найвищий показник економічної неактивності характерний для молоді 15–24 рр. (84,4% вікової групи) і пов'язаний з навчанням. У вікових когортах 25–29 рр. та 30–34 рр. неактивність молоді здебільшого пов'язана з виконанням домашніх обов'язків (73,9% та 73,4% відповідно).

Соціальні дослідження переконливо свідчать, що для молоді ймовірність бути безробітним суттєво зменшується з підвищенням рівня освіти і навпаки, ймовірність бути зайнятим збільшується разом зі зростанням рівня освіти. Наприклад, рівень безро-

[4]Розраховано за даними офіційного веб-сайту Державної служби статистики України http://ukrstat.gov.ua
[5]World of Work Report 2014. Developing with jobs – Geneva: ILO, 2014. – 233 p.
[6]Global employment trends for youth 2013: A generation at risk // International Labour Office. – Geneva : ILO, 2013. – P.20.
[7]Jean Guichard Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.scm.com.uahttp://www.pedagogika.uni.wroc.pl/unesco/Guichard13UNESCO.OpeningConference.RevisedRJG.pdf (27.09.2013). – Назва з екрану.

Таблиця 2

Рівень безробіття серед молоді 15–24 рр. в Україні та країнах Європейського Союзу за період 2004–2013 рр.[8]

(у відсотках до економічно активного населення відповідного віку)

	2004	2007	2009	2010	2012	2013
Україна	*15,7*	*12,5*	*17,8*	*17,4*	*17,3*	*17,4*
Євросоюз (27 країн)	*18,6*	*15,5*	*19,8*	*20,9*	*22,8*	*23,2*
Болгарія	24,5	15,1	16,2	23,2	28,1	28,4
Греція	26,5	22,9	25,8	32,9	55,3	58,3
Іспанія	22,4	18,2	37,8	41,5	52,9	55,5
Італія	24,6	20,3	25,4	27,8	35,3	40,0
Кіпр	8,7	10,2	13,8	16,6	27,8	38,9
Латвія	19,3	10,7	33,6	36,2	28,5	23,2
Литва	21,2	8,2	29,2	35,7	26,7	21,9
Польща	40,1	21,7	20,6	23,7	26,5	27,3
Португалія	14,0	16,6	20,0	22,4	37,7	37,7
Словаччина	32,8	20,3	27,3	33,6	34,0	33,7
Угорщина	14,4	18,0	26,5	26,6	28,1	27,2

біття серед молоді з загальною середньою освітою суттєво вищий, ніж серед молоді з вищою освітою – 27,8 % проти 10,3%[9]. Молодь здебільшого завершує навчання у 20–22 рр. Як правило, до цього віку переважна більшість з них не прагнуть працювати, оскільки освіта стоїть на першому місці серед пріоритетів. Перспективний масовий вихід на ринок праці випускників вищих та професійних навчальних закладів здебільшого припадає на вік 20–24 рр. Переважна більшість випускників не має досвіду роботи, навичок її пошуку, натомість має завищені очікування щодо умов та оплати праці, що ускладнює початок трудової кар'єри. Саме в цей період на можливість працевлаштування найкритичніше впливає невідповідність кваліфікаційно-освітньої структури молоді та потреб економіки. Як наслідок, кожен другий у цьому віці має проблеми з пошуком робочого місця.

Вивчаючи причини молодіжного безробіття, можна дійти висновку, що ще однією з суттєвих проблем непрацевлаштованості молоді є загострення протиріч між ринками праці та освіти. Водночас проблеми наявності робочих місць, недоліки інфраструктури підтримки працевлаштування та сприяння територіальній мобільності, складність адаптації на робочому місці, недостатня привабливість заробітної плати та інших характеристик зайнятості набувають другорядного значення. У 2013 р. частка випускників вищих навчальних закладів та загальноосвітніх шкіл серед безробітних становила 17,5%[10], що перевищувало показник 2004 р. на 1,2 в. п.[11] За фахом працевлаштовуються трохи більше половини (52%), або ж майже дві третини (63%) тих, хто відповідно, має або мав постійну роботу. Близько третини молодих спеціалістів працюють не за фахом.

Найбільша частка працевлаштованих за фахом – серед юристів (60%) та «айтішників» (59%), дещо менше – серед фахівців інженерно-технічних спеціальностей (55%). Найменше працевлаштованих за фахом – серед економістів (46%) та архітекторів (51%)[12].

Слід зазначити, що в Україні вже не перший рік нарікають на надлишок випускників за економічними та юридичними спеціальностями. Зокрема, переважна більшість роботодавців (55–57%) зазначає, що випуски за цими напрямами перевищують потребу у відповідних фахівцях[13]. Водночас на внутрішньому ринку дефіцитними є кваліфіковані технічні фахівці: інженери, механіки, технологи різних секторів виробництва, аграрії. Не зважаючи на те, що попит на ці спеціальності є значно меншим, ніж на ІТ-спеціалістів чи юристів, ВНЗ не в змозі його задовольнити. Тому, наприклад, середній вік спеціалістів архітектурно-будівельних та інженерних спе-

[8]Складено за даними офіційного веб-сайту Державної служби статистики України http://ukrstat.gov

[9]Перехід на ринок праці молоді України / [Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош] – Женева: МОП, 2014. – С. 30.

[10]Економічна активність населення України 2013: Стат. зб. [Відп. за вип. І. Сеник]. – К. : ДССУ, 2014. – С. 98.

[11] Економічна активність населення України 2004: Стат. зб. [Відп. за вип. Н. Григорович]. – К. : ДКСУ, 2005. – С. 98.

[12]Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.scm.com.ua (15.10.2013). – Назва з екрану. – С. 20.

[13]Там само. – С. 17.

ціальностей в Україні становить 35–40 рр. За таких умов роботодавцям доводиться активно долучатися до навчального процесу та брати участь у цільовій підготовці майбутніх випускників або частково задовольняти нестачу дефіцитних спеціалістів фахівцями старших вікових категорій.

Досить поширеною у суспільстві є думка про те, що роботодавці неохоче наймають випускників без досвіду роботи та пропонують їм здебільшого посади, які не вимагають особливої кваліфікації та знань. Ці факти спростовує дослідження, проведене Київським міжнародним інститутом соціології у 2013 р. Лише десята частина роботодавців відмовляється наймати випускників без досвіду роботи за спеціальністю, і лише 2% взагалі не беруть на роботу недавніх випускників. За відповідями останніх, переважна більшість (65%) тих, хто має досвід роботи, на першому робочому місці виконували обов'язки, що відповідають їхньому рівню освіти. У 13% випадків робота на першому робочому місці була простішою, ніж випускники могли б виконувати, з огляду на знання та навички, отримані у вузі. Цікавим є факт, що 17% випускників без досвіду роботи було взято на посади із рівнем вимог, який перевищував рівень їхньої освіти[14].

Розвинуті країни заходу визнають недоліки існуючої парадигми проектування і реалізації професійної кар'єри, яка базується на свободі вибору та розширенні посередництва. Прогресивний досвід держав світу переконливо доводить, що проблеми реалізації трудового потенціалу молоді потребують оптимізаційного регулювання з боку держави, починаючи з професійної орієнтації, допомоги у побудові освітніх траєкторій молоді та закінчуючи сприянням у працевлаштуванні на перше робоче місце.

У системі пріоритетних цілей молоді на першому місці – отримання освіти, працевлаштування й побудова кар'єри. На другому – здобуття матеріальної незалежності від батьків, що конкретизується в накопиченні коштів на придбання автомобіля і квартири. І лише третє місце серед ціннісних пріоритетів молодь ставить створення родини й народження дітей[15].

Українська молодь характеризується високим рівнем освіти. За оцінками експертів, більше половини осіб віком 15–29 рр. вже мають або здобувають вищу освіту, у той час як початковий рівень освіти мають лише 0,1%[16]. Вища освіта забезпечує більше шансів на працевлаштування, тому сучасна молодь розглядає необхідність її отримання як базового чинника забезпечення фінансової та матеріальної незалежності в майбутньому. Загалом кожен третій український студент поєднує навчання і роботу.

Випускники старших класів в Україні частіше схильні до отримання повної середньої освіти, неохоче обирають професійну освіту, переважно зорієнтовані на здобуття вищої освіти за престижними спеціальностями та мало цікавляться власною конкурентоздатністю у майбутньому. Незалежно від рівня освіти молодь при виборі напряму підготовки, освітнього закладу та старту робочої кар'єри здебільшого керується думкою батьків (66,5%). Крім того, важливими джерелами інформації про професії є: телебачення, школа, Інтернет, друзі, профорієнтаційний термінал служби зайнятості, газети та книги.

Сучасні професійні настанови молоді формуються під дією множини чинників. Базовими серед них є знання про професії, перспективи працевлаштування та отримання гідної оплати праці. Вибір майбутньої професії також може робитися залежно від природних нахилів, здібностей та вподобань, наявних цілей та переконань, часу для дозвілля, рівня достатку сім'ї, мотивації до праці, суспільних стереотипів тощо. Загалом при виборі майбутньої професії випускники шкіл перш за все орієнтуються на заробітну плату (77,2%), привабливість роботи (53,9%), можливість кар'єрного зростання (37,5%), умови праці (29,4%), престижність професії (26,5%), те, що обрана професія уможливлює започаткування власного бізнесу (16,5%), допоможе у працевлаштуванні (15,5%). Найменше молодь турбує можливість самореалізації (0,4%) та отримання задоволення від професії (0,3%)[17].

Життєві цілі молоді досить сильно змінюються залежно від віку. Так у 15–19 рр. основним прагненням молоді є побудова професійної кар'єри (30,8%), тоді як у 25–29 рр. цю мету перед собою ставлять лише 11,2% молоді. Водночас у 25–29 рр. більше половини респондентів першочерговим вважають забезпечення гідного рівня життя родини, а 21,7% респондентів – комфортне життя без зайвого напруження та багатства[18].

Серед основних причин невизначеності щодо майбутньої професії випускники шкіл називають недостатню поінформованість про її зміст та специфіку, невпевненість у власних здібностях, незнання

---

[14] Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.scm.com.ua (15.10.2013). – Назва з екрану. – С. 18.

[15] Молодь на порозі самостійного життя / [Д. А. Дмитрук, О. О. Яременко, О. М. Балакірєва, Т. В. Бондар]. – К. : Держ. ін.-т пробл. сім'ї та молоді, 2004. – С. 52.

[16] Перехід на ринок праці молоді України / [Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош] – Женева: МОП, 2014. – С. 16.

[17] Якимова Н. С. Забезпечення продуктивної зайнятості через регулювання професійно-освітніх траєкторій молоді: дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / Якимова Наталія Сергіївна. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – С.121.

[18] Перехід на ринок праці молоді України / [Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош] – Женева: МОП, 2014. – С. 32.

кон'юнктури ринку праці у напрямі затребуваних професій.

Обираючи професію, молоді люди також ураховують рівень освіти і місце розташування навчального закладу. Здебільшого у своїх прагненнях вони зорієнтовані на отримання вищої освіти, а не професійної, яку вважають непрестижною. Відсутність стимулів здобувати робітничі професії пов'язана з тим, що вони, на думку більшості опитаних, потребують значного прикладання фізичних зусиль (57,4%) та непрестижні (13,0%). Водночас важливість робітничих професій для економіки країни зазначає кожен другий із опитаних. Серед основних причин відмови від робітничих професій слід назвати: незацікавленість у фізичній праці (19,9%); відсутність відповідних нахилів (11,4%); низький рівень оплати праці (9,1%); небезпечні умови праці (6,7%); непрестижність роботи (4,9%)[19]. Крім того, випускники зазначають, що робітничі професії не цінуються в суспільстві, нецікаві за характером праці, не дають змоги започаткувати власну справу.

Соціологи стверджують, що випускники вищих учбових закладів мають надмірні очікування щодо багатьох параметрів майбутнього працевлаштування. На думку 72% представників компаній-роботодавців, які у своїй діяльності стикалися з випускниками українських вузів останніх п'яти років, нинішні випускники мають завищені очікування по зарплаті, 53% – завищені уявлення про свої здібності, 51% – завищені кар'єрні очікування, 31% – завищені очікування, що стосуються умов праці[20].

Водночас непрямі споживачі освітніх послуг – роботодавці – зазначають, що якість вищої та професійної підготовки в останні роки погіршилася, тому першочерговою перешкодою при наймі на роботу випускників є низький рівень практичної підготовки, а вже потім – завищені вимоги щодо оплати праці та неадекватні кар'єрні очікування з боку випускників, лише після цього – досвід роботи. Суттєвими дестимуляторами залучення випускників роботодавцями є організаційні складнощі, пов'язані з періодом адаптації на новому робочому місці та додаткові витрати на набуття базових навичок роботи.

Найгостріше відчувають дефіцит кваліфікованих працівників компанії, які розвиваються. Роботодавці нарікають на дефіцит управлінців, висококваліфікованих спеціалістів з вищою освітою та кваліфікованих працівників фізичної праці. Цікавим є факт, що підприємства потребують переважно висококваліфікованих працівників, а серед безробітних переважають працівники з низькою кваліфікацією. Отже, існує невідповідність між попитом і пропозицією праці. На ринку праці існують вакансії, однак безробітні не можуть їх зайняти через нестачу необхідних знань та навичок, яких потребують ці робочі місця. Компетенції, якими володіють претенденти на робочі місця, здебільшого не задовольняють роботодавців, що дає підстави стверджувати про існування структурного безробіття. Структура знань і навичок робочої сили відрізняється від відповідної структури попиту на них. Якщо сьогодні не адаптувати зміст і структуру професійної та вищої освіти до потреб ринку праці з урахуванням інтересів усіх соціальних партнерів, то навіть за оптимістичних прогнозів економічне зростання не забезпечить розв'язання проблеми молодіжного безробіття. У перспективі розрив між компетенціями та вимогами робочих місць зростатиме, стаючи все більшою перешкодою залученню інвестиційних ресурсів в економіку, що у свою чергу, гальмуватиме її інноваційний поступ.

Інноваційний розвиток економіки вже зараз потребує виходу на ринок праці кваліфікованого та відповідального працівника з високим освітнім рівнем та ерудицією, новаторським та економічним мисленням, високою техніко-технологічною культурою, готовністю швидко адаптуватися до постійних змін на ринку праці, здатністю до сприйняття й відтворення нових знань, технологій та ідей. Швидко зростатимуть вимоги до якості людського капіталу. Серед базових особистісних компетенцій у перспективі усе більш затребуваними будуть інтелектуальні та творчі здібностей, ініціативність, комунікабельність, вміння працювати в команді, здатність до ризику, відповідальність, психологічна стійкість тощо. Для мінімізації економічних та соціальних втрат суспільству необхідно поступово підвищувати якість наявного людського ресурсу та розширювати методи соціалізації молоді.

До спільних інтересів у структурі держава – освіта – суспільство – бізнес належать: забезпечення гідних умов праці; підвищення ефективності праці; розвиток людського капіталу; збільшення мобільності робочої сили; запобігання відтоку інтелектуального потенціалу країни; нарощення конкурентоспроможності; досягнення високих стандартів життя. Досвід розвинених країн світу переконливо доводить, що фінансові інтереси зазначеної структури не можуть бути природним саморегулятором функціонування ринків праці та освіти, оскільки ринок освіти регулюється державою, не може оперативно реагувати на вимоги ринку праці, а відтак, забезпечувати випуск спеціалістів, які за обсягом та структурою відповідатимуть поточним змінам попиту на кваліфіковану працю (частково це пояснюється тривалістю освітнього лагу, який у сучасних системах вищої освіти складає 4–6

[19]Якимова Н. С. Забезпечення продуктивної зайнятості через регулювання професійно-освітніх траєкторій молоді: дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / Якимова Наталія Сергіївна. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – С. 124–125.

[20]Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.scm.com.ua (15.10.2013). – Назва з екрану. – С. 8.

років). Наслідком такої ситуації є надлишок підготовки кадрів одного профілю та дефіцит іншого, що призводить до нераціонального розподілу державних коштів та збільшення соціальних виплат по безробіттю. Водночас ринок праці не здатен своєчасно реагувати на невідповідність знань та навичок своїх нових учасників потребам робочих місць. У першу чергу це пов'язано з негнучкою заробітною платою, асиметрією інформації про ключові компетенції та обмеженою мобільністю робочої сили. З огляду на це, ключовими атрибутами загострення проблеми невідповідності змісту системи професійної та вищої освіти вимогам ринку праці є відсутність централізованої актуальної інформації щодо якісних вимог роботодавців до майбутніх фахівців, недосконаліть механізму розробки та затвердження професійних стандартів, за допомогою яких має здійснюватися коригування навчальних планів, застаріла навчально-практична база, брак можливостей отримання реальних практичних навичок у процесі навчання, недосконаліть процесу оцінки результатів навчання студентів та присвоєння їм відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, достатньо негнучкий механізм внесення змін до навчально-освітніх програм тощо. Невирішеність цих проблем призводить до утримання високих показників молодіжного безробіття, дефіциту висококваліфікованих кадрів на підприємствах України та зростання ризиків соціального відторгнення молоді у сфері праці.

Висновки та рекомендації. З метою подолання означених проблем та забезпечення продуктивної зайнятості молоді необхідно:

- сформувати організаційне забезпечення для здійснення безперевного моніторингу зайнятості за професійно-кваліфікаційною структурою робочої сили та створити єдину базу даних для прогнозування поточної й перспективної потреби економіки в кадрах;
- розробити й упровадити в практику методологію визначення загального та додаткового попиту на робочу силу в розрізі основних професій та видів економічної діяльності;
- привести у відповідність із попитом на працю існуючі напрями професійної підготовки (перепідготовки) кадрів та здійснити оновлення переліку спеціальностей відповідно до сучасних потреб економіки;
- сприяти залученню організацій роботодавців та їх об'єднань до формування та реалізації державної політики з питань професійної підготовки кадрів, яка базуватиметься на компетенціях, шляхом розробки професійних стандартів та забезпечення наступності їх переходу до освітніх стандартів, перегляду змісту навчальних програм та наближення їх до вимог роботодавців, а також створення навчально-виробничих комплексів та поширення практики стажування педагогічних працівників на виробництві;
- побудувати систему інформаційної та юридичної підтримки молоді у працевлаштуванні, а також сферах освітньої та трудової міграції;
- удосконалити наукове та науково-методичне забезпечення професійної орієнтації населення та розширити доступ до інформації у сферах кон'юнктури ринку праці, формування попиту на працю, перспективності професій, можливостей побудови професійно-освітніх траєкторій тощо;
- розширити можливості підвищення професійних компетенцій молоді 15–34 років шляхом її широкого залучення до системи безперервної освіти, підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки;
- активізувати співпрацю центрів зайнятості з вищими навчальними закладами з метою більш широкої та оперативної перепідготовки кадрів, у першу чергу – незайнятого населення;
- модернізувати механізм взаємодії між державною службою зайнятості та суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, з метою об'єднання зусиль сторін у реалізації державної політики зайнятості населення;
- розширити мережу спеціалізованих центрів з працевлаштування молоді при навчальних закладах професійної та вищої освіти, основними функціями якої є моніторинг затребуваності випускників на ринку праці в розрізі основних напрямів економічної діяльності та спеціальностей, а також допомога при пошуку місця стажування та працевлаштування;
- стимулювати залучення суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, до розробки та виконання територіальних програм зайнятості населення;
- розробити механізм стимулювання роботодавців у працевлаштуванні на перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю) насамперед молоді, осіб з інвалідністю та інших осіб з числа соціально вразливих верств населення;
- сприяти активному залученню молоді до інноваційних міжнародних проектів у сфері освіти, науки, культури, технологій, а також до міжнародних творчих, наукових та спортивних об'єднань;
- розробити механізми стимулювання молоді до здійснення підприємницької діяльності шляхом надання пільгових кредитів та звільнення від оподаткування строком на один рік;
- забезпечити підвищення кваліфікації занятої молоді не менше одного разу на три роки з наданням нових знань у сфері економіки, соціології, політології, юриспруденції, психології та педагогіки.

Впровадження в економічну практику цих заходів сприятиме підвищенню адаптованості молоді на ринку праці, посиленню її зорієнтованості на суспільно необхідні напрями професійної підготовки, нарощенню її конкурентних переваг, скороченню обсягів безробіття й неформальної зайнятості та в цілому запобігатиме соціальному відторгненню у сфері праці.