

УДК 331.526

Мельниченко О.Б.,
к.е.н., доцент кафедри соціальної роботи
Тернопільський національний економічний університет

ОЦІНКА МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Melnychenko O.B.,
cand. sc. (econ.), associate professor of the department of social work
Ternopil National Economic University

EVALUATION OF YOUTH LABOUR MARKET IN UKRAINE

Постановка проблеми. У будь-якій державі молоді фахівці представляють інтелектуальний і професійний потенціал майбутнього розвитку країни. Формування конкурентоспроможної української економіки та її інтеграція до світового простору потребує не тільки покращання організаційної та технологічної структури національної економіки, а й реформування ринку праці і підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ньому. Сьогодні роботодавці не мотивовані стосовно працевлаштування молоді, не створені умови для молодіжного підприємництва та самозайнятості. Випускники ВНЗ зустрічаються з низкою проблем на ринку праці, із гарантіями, які законодавчо закріплені, але, на жаль, на практиці майже не реалізуються. Вони відчують себе незахищеними, їм важко адаптуватись до нових умов суспільного життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Молодіжні аспекти зайнятості, питання формування ринку праці молоді залишаються в центрі постійного наукового інтересу багатьох українських науковців. Серед них: С. І. Бандур [12], Д. П. Богиня [13], О. А. Грішнова [3], І. Ф. Гнибіденко [9], С. М. Злупко [4], Е. М. Лібанова [5], В. А. Скуратівський [11], В. В. Онікієнко [6], В. М. Петюх [7], М. І. Хмелярчук [15] та ін. Водночас, аналіз літературних джерел показав, що проблеми конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці потребують подальшого дослідження, існує необхідність конкретизації заходів працевлаштування молоді.

Постановка завдання. Мета статті полягає в дослідженні проблем працевлаштування молоді, а також розроблення пропозицій щодо основних напрямів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси країни є забезпечення молодих людей робочими місцями. В умовах ринкової економіки, коли право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через особисту ініціативу, проблема зайнятості молоді набуває особливої гостроти.

Сучасна молодь не боїться реалізувати себе в іншій країні. У неї немає страху до змін, молодь дуже відкрита для реформ. В Україні все чіткіше проявляється тенденція збільшення безповоротного виїзду за кордон молодих фахівців, випускників ВНЗ і студентів старших курсів. "Валізний настрій" і прагнення пошуку кращого життя популярне серед значної частини молоді. Згідно з інформацією Федерації профспілок України, близько 60% виїжджаючих за кордон складають громадяни до 35 років, що становить загрозу генофонду країни, сприяє "старінню нації". Серед них до 50% складають люди з вищою освітою [2].

Поточна тенденція свідчить не тільки про збільшення "відпливу мізків" серед української молоді, а й про падіння престижу вітчизняної вищої освіти на ринку праці.

Однак, що змушує молодь залишати Україну?

По-перше, слабка професійна орієнтація серед української молоді. При вступі до ВНЗ увага звертається на престиж спеціальності, а не на перспективу працевлаштування. Це призводить до жорсткої конкуренції молодих фахівців на ринку праці. Значна частина безробітної молоді прагне отримати роботу за своїм профілем, що призводить до міграції.

По-друге, самі роботодавці не зацікавлені брати на роботу випускників через відсутність досвіду.

По-третє, діяльність більшості підприємств спрямована на самозбереження і виживання, а не на розширення виробництва, залучення нових кадрів.

По-четверте, навчання за кордоном з перспективою працевлаштування привабливе і в зв'язку з високою зарплатнею.

По-п'яте, молодь не бачить перспектив самореалізації в Україні, зацікавлена в більш високих умовах праці та зарплатні. Все це змушує молодих українців шукати гідну альтернативу за кордоном [2].

Тому для зниження відпливу молодих фахівців за кордон, в Україні необхідно провести зміни в кадровій політиці для того, щоб відкрити доступ молоді до вакансій за профілем. Бажано підвищувати престиж потрібних, а не популярних спеціальностей шляхом надання більш високих стипендій. Необхідно ініціювати програми отримання професійного досвіду для студентів старших курсів на підприємствах з перспективою працевлаштування, використовувати закордонний досвід, надавати молодим фахівцям соціально-економічні, трудові пільги.

Іншими словами, важливо створити можливості для працевлаштування і кар'єрного зростання для української молоді з метою зацікавити залишитися у своїй країні. Повернення до широко вживаної за часів існування СРСР практики так званих «учбово-виробничих комбінатів» дало б можливість старшокласникам, у разі небажання або ж неможливості з тих чи інших причин навчатись у ВНЗ, вже по закінченні навчального закладу мати професію, яка була б затребувана на ринку праці, приносила користь і суспільству, і молодій людині.

Неадекватне реагування системи вищої та професійної освіти на реальні процеси в економіці посилює диспропорції між попитом і пропозицією на ринку праці, де більше за все страждають молоді фахівці та випускники ВНЗ, оскільки вони є найбільш вразливою категорією на ринку праці. Зневірені та розчаровані ситуацією молоді люди залишаються поза межами ринку праці. Експерти називають цю ситуацію «бомбою сповільненої дії», бо саме ця молодь має забезпечувати фінансування пенсій та надати додаткові можливості країні подолати руйнівні наслідки економічної кризи.

На сьогоднішній день державної системи працевлаштування молодих фахівців в Україні більше не існує. Такий стан різко контрастує з працевлаштуванням молодих фахівців в інших країнах світу, де розповсюджена практика укладання студентами контрактів з окремими фірмами, які добирають для себе відповідних фахівців. Наприклад, у США більш ніж 80% випускників працевлаштовуються протягом року. У Японії цей показник перевищує 90%. Отже, це можливо тому, що система освіти в цих країнах орієнтована на гнучку різнобічну спеціалізацію [1, с. 79].

Тому, постає необхідність напрацювання ефективної державної політики щодо працевлаштування молодих фахівців, адже загострення проблеми молодіжного безробіття тягне за собою цілу низку соціальних небезпек для суспільства загалом.

В 2013 році рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці серед молоді у віці 25-29 років становив 8,7%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 17,4% та був удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Кількість осіб у віці до 35 років, які у 2013 році мали статус безробітного становила 698 тис. осіб або 45% загальної чисельності безробітних усіх вікових груп [14].

За результатами досліджень Грішної О.А., виявлено «неадекватний, помилковий існуючий підхід до оцінки стану конкурентоспроможності молодих фахівців, випускників ВНЗ за статистикою щодо рівня безробіття у їхній віковій групі. Адже в число безробітних за певних обставин можуть потрапити і якісно підготовлені, висококваліфіковані спеціалісти, здатні до конкурентних умов праці, але які за своєю трудовою мотивацією, а інколи і амбіційністю, не бажають виконувати запропоновану роботу, яка не вимагає здобутого ними рівня освіти та не цікава за змістом, і претендують на робоче місце, яке сприяло б творчому і професійному зростанню та відповідному рівню заробітної плати. Таких робочих місць нинішня вітчизняна економіка пропонує замало, оскільки світова тенденція інтелектуалізації праці в Україні все ще не набула поширення. До того ж корупція в нашій країні нерідко є перешкодою для ефективного працевлаштування. Тому можливості молодого спеціаліста, навіть з достатнім рівнем освіти й хорошими діловими характеристиками, дуже обмежені» [3, с.51].

Роботодавці часто нарікають на неспроможність системи професійної освіти надати випускникам необхідні для успішної трудової діяльності навички. Дослідники зазначають, що, навіть вказуючи у вимогах до претендентів на вакансію необхідність певного освітнього рівня, роботодавці все одно воліють бачити серед своїх працівників осіб, які володіють також і низкою базових умінь та навичок. Під цим же кутом зору роботодавці розглядають і проблему доцільності та рентабельності подальшої перепідготовки кадрів, роблячи вибір на користь підвищення кваліфікації осіб, що протягом певного проміжку часу працюють у компанії, а не залучення молодих фахівців, які такого досвіду роботи не мають.

Серед основних причин, що викликають молодіжне безробіття, роботодавці бачать невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, завищеними очікуваннями від роботи, що не завжди знаходять відповідний відклик у роботодавців, слабка професійна орієнтація молоді, починаючи зі школи.

Високий рівень безробіття серед випускників ВНЗ можна пояснити тим, що в Україні немає прогнозування суспільної потреби в тих або інших спеціалістах на близьку й далеку перспективу. І якщо в недалекому минулому більшість випускників вищих навчальних закладів складали інженери, то сьогодні – це економісти, юристи, психологи, що не мають реальних шансів на працевлаштування за фахом, незважаючи навіть на квоту для молодих фахівців економічних спеціальностей. У кращому разі, за умови реєстрації в Державній службі зайнятості, на них чекає перспектива перепідготовки [10, с.140]. Держава фактично знімає з себе повноваження щодо захисту молоді та забезпечення робочим місцем молодих фахівців, перекидаючи відповідальність на роботодавця або навчальний заклад.

Водночас, в останні роки на ринку праці намітилися молодіжні тенденції – роботодавці активно наймали фахівців без досвіду. За прогнозами експертів, популярність молодих фахівців в 2014 році буде тільки зростати. Компанії шукають випускників, щоб виростити фахівців під себе і свої вимоги. На їх думку, такі кандидати не зіпсовані трудовими відносинами, тому з ними легше працювати. За даними дослідження кадрового порталу HeadHunter Україна, за підсумками 2013 р. більше половини всіх вакансій були розраховані на фахівців з досвідом роботи від 1 року до 3-х років. А в кожній п'ятій вакансії роботодавці шукали людину без досвіду роботи. При цьому спостерігається традиційна диспропорція. У той час як компанії більше зацікавлені у фахівцях з досвідом роботи 1-3 роки, роботу найчастіше шукають ті, у кого солідний досвід роботи (від 6-ти років) [8].

Безумовно, саме для молоді питання якості зайнятості набуває принципового характеру, оскільки їй притаманні у цілому підвищені запити – вимоги щодо рівня оплати найманої праці, характеру професійної зайнятості, умов праці тощо. Слід визнати, що частина української молоді подеколи вирізняється наявністю непомірних амбіцій, які, на жаль, не підкріплюються ні достатнім освітньо-професійним рівнем, ні досвідом роботи. Нерідко молоді люди обирають роботу навіть не за зацікавленістю, а лише за розміром заробітної плати, при цьому подеколи бажають усього й одразу: гарну посаду й високу заробітну плату, через що вимоги роботодавців та молодих фахівців часто не збігаються. До того ж через ослаблення ціннісно-етичної основи праці та неефективність інституціональних засад трудової соціалізації молоді у сучасних умовах вибір сфери діяльності молоддю часто не лише не відповідає набутій спеціальності [5, с.166].

Тому, на нашу думку, механізм регулювання зайнятості молоді обов'язково повинен включати:

- розвиток молодіжного підприємництва та самозайнятості молодих людей;
- створення умов для профорієнтації молоді.

Результативною формою сприяння зайнятості молоді є розвиток підприємницьких ініціатив. Серед чинників, які заважають молоді організації власного бізнесу, слід назвати відсутність первинного капіталу, необхідного для відкриття власної справи; складну й нестабільну економічну та політичну ситуацію в країні; несприятливий податковий клімат; відсутність соціальних гарантій; незахищеність від кримінальних структур; недостатньо реформоване законодавство в сфері підприємницької діяльності; бюрократичні перепони та недостатній рівень знань для організації власного бізнесу.

Тому першочерговими завданнями держави у сфері підтримки підприємницьких ініціатив та самозайнятості молоді є:

- створення сприятливого бізнес-клімату (заохочення банків до надання кредитів, надання державних гарантій повернення кредитів);
- сприяння започаткуванню власної справи (податкові пільги, пільгові умови оренди, компенсації витрат на консультації спеціалістів (юристів, економістів), конкурсне складання бізнес планів);
- створення механізму залучення іноземних ресурсів для фінансування програм мікрокредитування для молодих підприємців;
- запровадження спецкурсів з підприємництва у середніх та вищих навчальних закладах.

Реалізація цих заходів сприятиме працевлаштуванню молоді та створить умови для розвитку української економіки.

Для того, щоб профорієнтаційна робота з молоддю була ефективною, її необхідно проводити систематизовано та поетапно, насамперед у загальноосвітніх школах, де упродовж навчального року має передбачатись поступовий перехід учнів від заходів із загальним професійним інформаційним спрямуванням до психологічно-діагностичної та прогнозуючої професійної консультації, тобто поступової індивідуалізації роботи. Незважаючи на існування низки законодавчих документів щодо профорієнтації, молодь практично не охоплена даним напрямком соціального захисту, а більшість послуг надається у вигляді професійної інформації, яка не сприяє свідомому вибору професії.

Тому схвальної оцінки заслуговують пропозиції щодо вдосконалення системи професійної орієнтації молоді, зокрема:

- налагодити ефективний взаємозв'язок між ринком праці та ринком освітніх послуг, що скоротить дисбаланс на ринку праці;
- створити довідник найбільш затребуваних професій, що буде містити опис цих професій та інформацію з їх пошуку;
- сформувати дієвий механізм надання інформації про сучасний стан ринку праці;
- створити необхідні правові, організаційні, технічні та інформаційно-методичні передумови для професійної самореалізації молоді;
- розробити систему профорієнтаційних заходів з учнями загальноосвітніх шкіл шляхом впровадження профорієнтаційних бесід, профорієнтаційних конференцій;
- забезпечити виконання завдань регіональної та місцевих програм зайнятості населення, зосередивши увагу на підвищенні якості та результативності надання профорієнтаційних послуг молоді з урахуванням негативних соціальних наслідків економічної кризи.

Динамічність та неоднозначність сучасних процесів у профорієнтаційній роботі обумовлює необхідність вирішення питань фінансування системи профорієнтації, впровадження системи оцінювання її ефективності та визначення критеріїв для дослідження якості профорієнтаційної роботи, що потрібно для розробки науково обґрунтованих пропозицій стосовно покращення рівня надання профорієнтаційних послуг. Тому профорієнтаційна робота і професійна підготовка молоді повинні бути визнані не тільки законодавчо, але і стати важливою функцією соціальної політики держави.

Висновки та подальші дослідження. Розв'язання проблеми зайнятості молоді передбачає вирішення цілого комплексу завдань, зокрема: створити дієвий механізм розподілу державного замовлення на підготовку молодих фахівців; включити до навчальних програм обов'язкового стажування студентів останніх курсів на підприємствах та установах для отримання практичного досвіду роботи; запровадити моніторинг ситуації на ринку освітніх послуг та ринку праці для забезпечення оптимізації їх взаємодії; збільшити зацікавленість підприємницьких структур у співпраці з молодіжним сегментом ринку праці; посилити мотивацію молодих людей до продуктивної легальної зайнятості.

Для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці необхідно здійснити наступні кроки: прийняти порядок формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, враховуючи потреби ринку праці; заохочувати навчальні заклади та підприємства до співпраці в сфері профорієнтації; залучати українських науковців до участі в роботі молодіжних центрів праці та наданні рекомендацій щодо покращення їх діяльності; сформувати державний механізм підтримки молодіжного підприємництва; створити дієву

систему профорієнтації молоді на затребувані професії та забезпечити індивідуальний підхід щодо надання їй профорієнтаційних послуг.

На завершення необхідно підкреслити, що молодь характеризується не лише специфічними віковими ознаками, але насамперед своїм важливим суспільним призначенням бути провідником демографічного, соціально-економічного, політичного та духовного поступу, – це вимагає від держави приділення особливої уваги проблемам зайнятості молоді.

Література

1. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / Балакірева О.М., Онікієнко В.В., Валькована О.В. та ін. – К. : Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2004. – 144 с.
2. Гольбін М. Точка зору експерта: «Відплив молодих мізків» або чому освічена молодь виїжджає з України (Електронний ресурс) / М. Гольбін. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/articles/1040.html>.
3. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О.А. Грішнова, А.Є. Самарцева // *Економіка і управління*. – 2013. – № 2. – С. 49-54.
4. Злупко С.М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : навч. посіб. / С.М. Злупко, Й.І. Радецький. – Л. : Вид. ЛНУ ім.І.Франка, 2001. – 192 с.
5. Лібанова Е. М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / Е.М. Лібанова. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.
6. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко. – К., 2003. – 160 с.
7. Петюх В.М. Ринок праці : навчальний посібник / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
8. Ринок праці 2014: як боротися з молодіжним безробіттям (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://www.kmcrp.kiev.ua/index.php/novini/item/1278-rinok-pratsi-2014-yak-borotisyaz-molodizhnim-bezrobittiam>.
9. Ринок праці України: перспективи євроінтеграції : монографія / Гнибіденко І.Ф., Кузнецова Н.Б., Маршавін Ю.М. та ін. ; за ред. Гнибіденка І.Ф. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 289 с.
10. Семенова Д.А. Основні напрями подолання безробіття серед молоді в Україні / Д.А. Семенова // *Стратегічні пріоритети*. – 2012. – № 2 (23). – С.138-142.
11. Скуратівський В.А. Соціальна політика: навч.посіб. / Скуратівський В.А., Лібанова Е.М., Палій О.М. – К. : Вид-во УАДУ, 1997. – 360 с.
12. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / Бандур С.І., Заяць Т.А., Онікієнко В.В. та ін. – К., 2001. – 260с.
13. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Богиня Д.П., Куликов Г.Т., Шамота В.М. та ін. – К. : Ін-т економіки НАНУ, 2001. – 300 с.
14. Статистичний збірник «Ринок праці України – 2013» (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>
15. Хмелярчук М.І. Зайнятість і соціальний захист молоді : монографія / М.І. Хмелярчук. – Львів, 2003. – 126 с.

References

1. Balakireva, O.M., Onikienko, V.V. and Valkovana, O.V. (2004), *Sotsialni problemy pratsevlashtuvannia molodi* [Social problems of employment of young people], Kyiv, Ukraine, 144 p.
2. Holbin, M. «Tochka to sight of expert: «Ebb young brains» or why well-educated young people drive out from Ukraine», available at: <http://osvita.org.ua/articles/1040.html>.
3. Hrishnova, O.A. and Samartseva, A.Ie. (2013), «Molodi spetsialisty na rynku pratsi: problemy konkurentospromozhnosti ta pratsevlashtuvannia», *Ekonomika i upravleniye*, no. 2, pp. 49-54.

4. Zlupko, S.M., Radetskyi, Y.I. (2001), *Liudskiyi potentsial, zainiatist i sotsialnyi zakhyst naseleння v Ukraini* [Human potential, employment and social defence of population, in Ukraine], Lviv, Ukraine, 192 p.
5. Libanova, E.M. (2010), *Molod' and youth policy in Ukraine: socialdemographic aspects* [Molod ta molodizhna polityka v Ukraini: sotsialno-demohrafichni aspekty], Kyiv, Ukraine, 248 p.
6. Onikienko, V.V., Tkachenko, L.H. (2003), *Molodizhnyi rynok pratsi Ukrainy: problemy ta shliakhy vyrishennia* [Molodizhniy labour-market Ukraine: problems and ways of decision], Kyiv, Ukraine, 160 p.
7. Petiukh, V.M. (1999), *Rynok pratsi* [Labour-market], tutorial, Kyiv, Ukraine, 288 p.
8. «Labour-market 2014: how to contest with youth unemployment», available at: <http://kmcp.kiev.ua/index.php/novini/item/1278-rinok-pratsi-2014-yak-borotysya-z-molodizhnim-bezrobittiam>.
9. Hnybidenko, A.F., Kuznecova, N.B., Marshavin Yu.M. (2012), *Rynok pratsi Ukrainy: perspektyvy yevrointehratsii* [Labour-market Ukraine: prospects of eurointegration], monograph, Kyiv, Ukraine, 289 p.
10. Semenova, D.A. (2012) «Basic directions of overcoming of unemployment among young people in Ukraine», *Stratehichni priorytety*, no. 2 (23), pp.138-142.
11. Skurativskiy, V.A., Libanova, E.M., Palii, O.M. (1997), *Sotsialna polityka* [The Social policy], tutorial, Kyiv, Ukraine, 360 p.
12. Bandur, S.I., Zayac, T.A., Onikienko V.V. (2001), *Sotsialni priorytety rynku pratsi: metodolohiia, praktyka, shliakhy zabezpechennia* [Social priorities of labour-market: methodology, practice, ways of providing], Kyiv, Ukraine, 260 p.
13. Bohynia, D.P., Kulikov, H.T., Shamota, V.M. (2001), *Sotsialno-ekonomichnyi mekhanizm rehuliuвання rynku pratsi ta zarobitnoi platy* [Socio-economic mechanism of adjusting of labour-market and ettlings], Kyiv, Ukraine, 300 p.
14. Statistical collection is «Labour-market Ukraine – 2013», (available at: <http://dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>).
15. Khmeliarchuk, M.I. (2003), *Zainiatist i sotsialnyi zakhyst molodi* [Employment and social defence of young people], monograph, Lviv, Ukraine, 126 p.