

Ринок: прогноз і кон'юнктура

Балакірева О.М., канд. соціол. наук,
Валькована О.В.

Інститут економіки та прогнозування НАН України

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА МІГРАЦІЙНІ ОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ

Визначено головні чинники включеності молоді у трудову діяльність та ступінь їх впливу на працевлаштування. Проаналізовано взаємодію системи професійної освіти та ринку праці, а також шляхи та етапи виходу молоді на ринок праці, зокрема пошук першого робочого місця. Визначено мотиви та передумови зовнішньої трудової міграції молоді. Пріоритетні моделі поведінки та адаптаційні стратегії молоді визначено за результатами моніторингових соціологічних досліджень. Розроблено рекомендації, спрямовані на оптимізацію державного регулювання зайнятості молоді та сприяння працевлаштуванню, запобігання безробіттю та масовій трудовій міграції.

Сучасна соціально-економічна ситуація в Україні характеризується поєднанням та посиленням негативного впливу проблем, пов'язаних із відтворенням людського потенціалу: скороченням народжуваності, постарінням населення, спонтанними міграціями тощо. Молодь – одна з груп населення, яка більшою мірою, ніж інші, потерпає від негативних соціально-економічних процесів (епідемії ВІЛ/СНІДу, наркоманії, високої смертності, безробіття, вимушеної трудової міграції тощо). Тому саме вона потребує державної соціальної підтримки на початку адаптації і виходу на ринок праці.

Молодіжний сегмент ринку праці – найбільш проблемна частка загальнонаціонального ринку праці. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці. Недостатня увага з боку держави до таких проблем, відсутність системної програми регулювання, законодавча неврегульованість можуть стати підґрунтям для соціальних та політичних потрясінь. Ці питання актуальні для багатьох країн. Так, нині в європейських країнах склалася критична ситуація на ринку праці, коли доводиться балансувати між задоволенням попиту співвітчизників на працю та економічною доцільністю залучення дешевшої робочої сили іноземних мігрантів. Для збільшення зайнятості та працевлаштування молоді вживаються заходи на кшталт закону про тимчасовий найом та закріплення за роботодавцем права без попередження звільняти молодих працівників з їхнього першого робочого місця (від якого уряд Франції змушений був відмовитися під тиском студентських протестів). Кількість молоді, яка отримує роботу у такий спосіб, справді значно зростає, однак скорочується чисельність молоді, яка має постійну робо-



ту. Нині в Італії половина найманих працівників молодших 30 років має лише короткотерміновий (на три-чотири місяці) контракт з роботодавцем [1].

Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення *пасивних* (утриманство), *нерегламентованих* (тіньова зайнятість) і *деструктивних* (кримінал) моделей поведінки; спонукають до зовнішніх трудових міграцій; спричиняють психологічні зміни (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості). З поглибленням соціально-економічних перетворень нині фундаментальне значення людської праці в розвитку суспільства набуває дедалі більшої ваги. Ускладнюються уявлення щодо особистості сучасного працівника, глибинних основ прояву його мотивації до трудової діяльності. Дослідження соціальних проблем, ціннісних орієнтацій та спонукальних мотивів до різних моделей поведінки на ринку праці дають змогу не лише проаналізувати ситуацію на ньому та виробити механізми та важелі впливу, але й закладають базис для з'ясування передумов підвищення якості людського капіталу та конкурентоспроможності робочої сили як новітнього чинника економічного розвитку та національної конкурентоспроможності.

Проблематика працевлаштування та зайнятості молоді давно є предметом дослідження учених (економістів, демографів, психологів, соціологів), перебуває у фокусі уваги журналістів, представників державних установ та неурядових організацій. Водночас суспільно-економічні трансформації часів незалежності України, швидкість світових глобалізаційних тенденцій призводять до загострення ситуації на ринках праці усіх рівнів та сегментів, спонукають до динамічного аналізу ситуації та пошуків оптимальних рішень. Соціально-економічні аспекти праці та зайнятості, зовнішніх трудових міграцій в межах національного, регіональних та локальних ринків праці досліджуються Д.П.Богинею, В.В.Онікієнком, Е.М.Лібановою, О.А.Грішиною, С.І.Бандуром, В.М.Петюхом, Т.В.Перегудовою, О.А.Малиновською, І.М.Прибитковною та багатьма іншими вітчизняними науковцями.

Демократизація суспільства і нові реалії ринкової економіки розширили можливості молоді у виборі сфер та видів економічної діяльності, територіальної та професійної мобільності, значно скоригували її вимоги до робочого місця та загалом трудову ментальність. Разом з тим, внаслідок відмови від напівпримусових форм зайнятості, послаблення державного контролю за працевлаштуванням, зокрема, розподілом молодих спеціалістів, скорочення соціальних програм, підвищилась незахищеність молоді на ринку праці, суттєво ускладнилася її соціальна інтеграція, загострилися проблеми молодіжного безробіття.

Таким чином, значної актуальності набуває вивчення проблем соціального характеру, які пов'язані з працевлаштуванням молоді; з'ясування передумов і чинників, що сприяють або перешкоджають інтеграції молоді у ринок праці, її адаптації до нового статусу – працівника; питання соціальних гарантій та необхідності підтримки з боку держави; потреб та мотивів, що зумовлюють міграційні орієнтації. Глибинний якісний аналіз цих питань дає змогу розробити рекомендації, спрямовані на оптимізацію державного регулювання зайнятості молоді, реалізацію нею свого трудового потенціалу та сприяння працевлаштуванню, запобігання безробіттю та масовій трудовій міграції.



Дослідження молодіжного ринку праці в площині соціальної проблематики, визначення моделей поведінки адаптаційних стратегій забезпечуються статистичною інформацією та використанням інструментарію соціологічної науки. Динаміку змін можна простежити за результатами моніторингових соціологічних досліджень. Застосування якісних методів дає змогу отримати структуру цінностей, орієнтацій та мотивів.

Таким чином, у нашій статті основний акцент зроблено на визначення головних чинників, що впливають на включеність молоді у трудову діяльність та ступінь їх впливу на працевлаштування; проаналізовано взаємодію системи професійної освіти та ринку праці, а також шляхи та етапи виходу молоді на ринок праці, зокрема, пошук першого робочого місця; визначення мотивів та передумов зовнішньої трудової міграції молоді.

Емпіричною базою аналізу соціальних проблем працевлаштування та міграційних орієнтацій молоді стали дані соціологічних опитувань¹, здійснених протягом 1998–2005 рр. Центром "Соціальний моніторинг" (ЦСМ) і Українським інститутом соціальних досліджень (УІСД). Також використано інформацію спільного обстеження Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України і Державного комітету статистики України на замовлення Міністерства праці і соціальної політики України (2001) та Львівського обласного молодіжного центру праці (2004)².

Однією з головних складових інтеграції молоді в суспільні структури є її включеність в економічну діяльність. Успішність виходу молодого покоління на ринок праці залежить і від широкого спектру особистісних характеристик, цінностей та мотивацій молодих людей, а також від спроможності держави забезпечити належну підготовку майбутніх трудових ресурсів, їх працевлаштування та регулювання відносин у системі "працівник–роботодавець".

Ситуація, що склалася нині на ринку праці України з притаманною їй диспропорцією попиту та пропозиції робочих місць, трансформацією галузевої структури зайнятості, перерозподілом зайнятих між офіційним та неофіційним "тіньовим" секторами економіки, невідповідністю отриманих молоддю освіти та фаху вимогам роботодавців, викликає серед молоді значну стурбованість проблемами працевлаштування. При цьому прогнозовано вища стурбованість щодо місця роботи у молоді раннього вікового сегмента (18–24 роки), переважній більшості якої доводиться шукати перше робоче місце (рис. 1).

Останнім часом має місце тенденція деякого зниження рівня економічної активності молоді на тлі зростання рівня її зайнятості (табл. 1 та 2). Це означає, що частка нереалізованої молодіжної робочої сили зменшується. Зростання рівня зайнятості молоді відбувається випереджальними темпами порівняно з населенням у віці 35–70 років. Хоча в Україні рівень зайнятості молоді зростає, однак він залишається нижчим, ніж у розвинутих країнах Європи. У 2004 р. серед молодих українців віком 15–24 років він становив 33,9%, а в країнах Європейського союзу – 36,7% (зокрема, у Данії – 62,3%, у Великобританії – 55,4%, у Німеччині – 41,9%, у Швеції – 39,2%).

¹ Вибіркова сукупність кожного опитування – не менше 2 000 осіб для населення віком від 18 років і старше і репрезентативна за основними соціально-демографічними ознаками.

² Спеціальні соціологічні характеристики опитувань (кількість респондентів, репрезентативність вибірки тощо) наведені в тексті при першому згадуванні. При другому і наступному згадуваннях наведені назви опитувань, організацій і терміни досліджень.

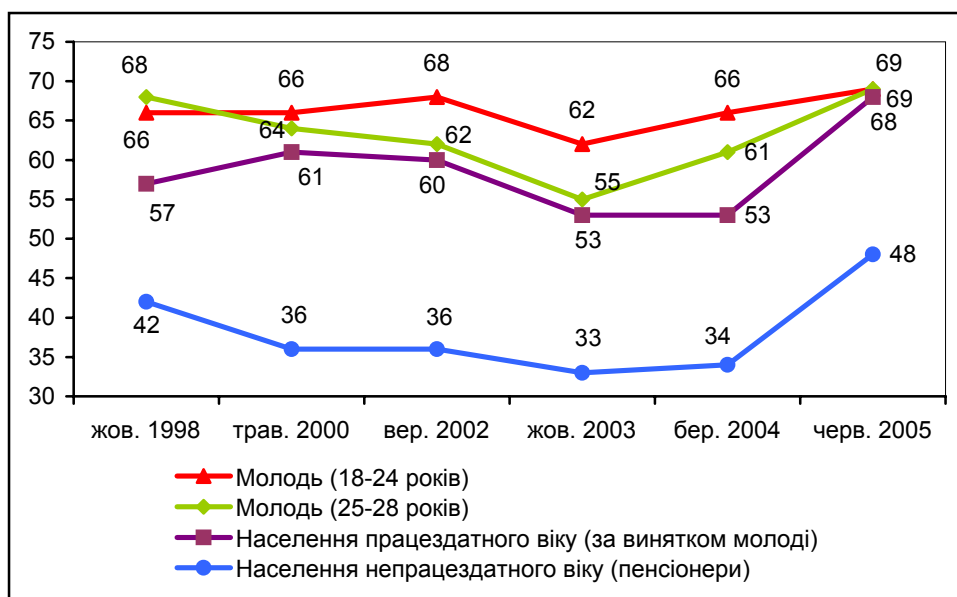


Рис. 1. Динаміка стурбованості різних груп населення України проблемами працевлаштування³, %

Таблиця 1

Рівень економічної активності молоді за віковими групами, % до загальної чисельності населення відповідної вікової групи

Рік	Вікові групи		
	15–24 років	25–29 років	30–34 років
1999	41,6	82,8	86,1
2000	40,1	84,7	87,5
2001	38,7	83,6	86,6
2002	38,5	82,5	86,1
2003	37,9	83,0	85,6
2004	40,2	82,4	84,2

Джерело: дані Державного комітету статистики України.

Таблиця 2

Рівень зайнятості молоді за віковими групами, % до загальної чисельності населення відповідної вікової групи

Рік	Вікові групи		
	15–24 років	25–29 років	30–34 років
1999	30,6	71,5	75,6
2000	30,4	72,7	76,9
2001	30,1	73,7	76,8
2002	31,1	73,7	76,8
2003	31,5	74,6	77,8
2004	33,9	74,7	77,3

Джерело: дані Державного комітету статистики України.

³ Моніторингове опитування населення України (УІСД/ЦСМ, 1998–2005 рр).



Ринкові економічні перетворення спричинили глибинні зміни в структурі зайнятості населення. Упродовж 1995–2005 рр. відбулися значні зрушення в розподілі молоді за видами економічної діяльності. Скорочення числа молодих працівників спостерігається у всіх основних галузях матеріального виробництва.

Незважаючи на позитивні тенденції зайнятості, у молодіжній віковій групі спостерігається найвищий рівень безробіття серед населення працездатного віку. Молодь більшою мірою, ніж інші групи населення, підпадає під загрозу бути безробітною. На думку спеціалістів, тенденція до зростання чисельності виходу на ринок праці освіченої молоді поглиблюватиметься і в найближчій перспективі [2].

Частка безробітних у чисельності економічно активної молоді впродовж 2000–2005 р. помітно зменшується, однак залишається ще досить високою. Серед осіб, які перебували впродовж 2005 р. на обліку в органах державної служби зайнятості як незайняті громадяни, частка молодих людей віком до 35 років становила 47,3% (у тому числі 22,9% – віком до 28 років)⁴.

Значну частину безробітної молоді становить контингент молодих людей – випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів, які здобули професію (спеціальність) і вперше виходять на ринок праці. Частка безробітної молоді, яка не може працевлаштуватися після закінчення навчальних закладів становить близько чверті усіх безробітних молодих людей. Якщо зі всіх громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які перебували впродовж 2005 р. на обліку в органах державної служби зайнятості, було працевлаштовано 36,4%, то рівень працевлаштування випускників вищих закладів освіти становив 28,8%, випускників середніх загальноосвітніх шкіл – 34,5%. Приховану частку економічно активної молоді, яка не зареєстрована, як офіційні безробітні, однак, і не працевлаштована, становить молодь, яка їздить на нелегальні заробітки в інші регіони України або за кордон і живе на зароблені гроші, не шукаючи роботи за місцем проживання.

Основними чинниками, що впливають на працевлаштування та включеність молоді у трудову діяльність, є особистісний потенціал та самооцінка, мотиви та ціннісні орієнтації, запити та ступінь професійного самовизначення, рівень та якість освіти, місце проживання, ступінь поінформованості, наявність трудової біографії тощо.

Одним з визначальних чинників у забезпеченні зайнятості молоді є фактор освіти та професійної підготовки. Однак вплив освіти на зайнятість та працевлаштування молоді призводить до існування двох різноспрямованих тенденцій на ринку праці. З одного боку, молоді традиційно притаманний більш високий освітній рівень порівняно зі старшим поколінням, хоча нині все більше контингенти молоді з'являються на ринку праці, не маючи не лише професійної, але й закінченої середньої освіти. З іншого боку, рівень освіти молоді не завжди є запорукою успішного працевлаштування. Високий рівень освіти підвищує можливості молодої людини, проте, не гарантує швидкого отримання роботи відповідно до запитів і не може застрахувати від втрати робочого місця.

Слід зазначити, що громадська думка, яка, безперечно, базується на власному життєвому досвіді, є амбівалентною – майже половина вважає, що

⁴ За даними Статистичного бюлетеня Держкомстату України за січень–березень 2006 р.

наявність вищої освіти та високої кваліфікації забезпечує можливість знайти гідну роботу, та половина з цим не згодна. Молодь більш оптимістична порівняно зі старшими віковими групами (рис. 2).

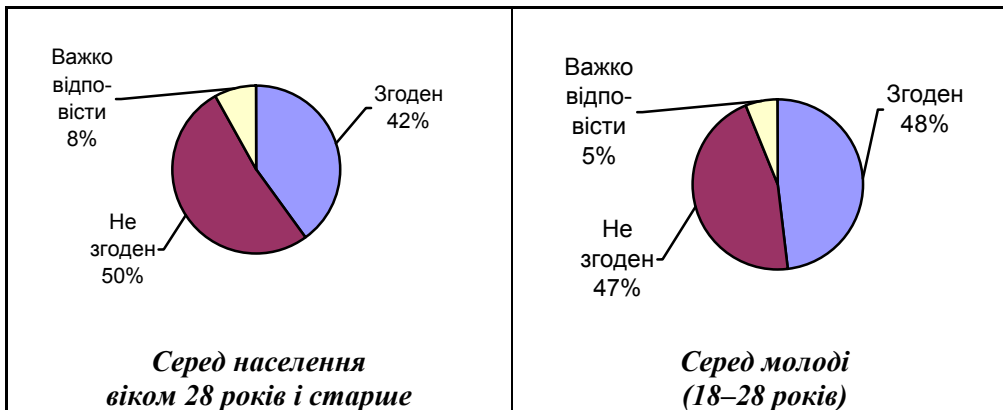


Рис. 2. Ставлення до твердження "Наявність вищої освіти та високої кваліфікації забезпечують можливість сьогодні знайти гідну роботу"⁵, %

Стан взаємодії між освітнім комплексом та ринком праці нині має такі прояви: невідповідність рівня спеціалістів, що їх випускають ВНЗ, запитам ринку праці; значне зниження або відсутність у молодих спеціалістів умінь та практичних навичок за отриманою спеціальністю через недостатність практики та стажування на виробництві; невідповідність запитів молоді щодо оплати праці існуючим пропозиціям від роботодавців тощо.

Такі диспропорції пояснюються комплексом причин, серед яких однією з основних є успадкована ще з радянських часів система підготовки молодих спеціалістів, яка не була орієнтована на вимоги ринку праці і продовжує своє інерційне існування й нині [див. 2]. Ринок освіти став самодостатнім і вже не реагує на мінливі вимоги роботодавців. Останнім часом ВНЗ пропонують більше місць, ніж школи випускають потенційних абітурієнтів. Через таку "лібералізацію" вищої освіти випуск спеціалістів лише київськими ВНЗ упродовж 1991–2005 рр. зріс більш ніж утричі. Система профосвіти повністю комерціалізувалася, а навчальні заклади орієнтуються не на потреби роботодавців, а на платоспроможний попит [3].

Професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці значною мірою зумовлений також відсутністю єдиної системи прогнозування попиту на ринку праці. У 2004 р. Кабінетом Міністрів України було затверджено Державну програму розвитку вищої освіти на 2005–2007 рр.⁶ Одним з основних завдань її реалізації є створення національної системи зовнішнього оцінювання й моніторингу якості освіти та здійснення поетапного її впровадження.

На сьогодні не існує єдиної ефективної системи визначення рейтингу вищих навчальних закладів [4]. Тому вітчизняні ВНЗ розробляють власні ме-

⁵ За результатами моніторингу громадської думки, проведеного Центром "Соціальний моніторинг" та Українським інститутом соціальних досліджень, грудень 2005 р., всього опитано 2057 респондентів віком від 18 і старше в усіх областях України, АР Крим та місті Києві.

⁶ Державна програма розвитку вищої освіти на 2005–2007 роки. Затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2004 р. № 1183 // Урядовий кур'єр. – 2004. – 15 жовтня. – № 196.



тодики визначення якості освіти та якості роботи викладачів, використовуючи критерій частки працевлаштованих випускників. Однак більшість експертів (а також міжнародні стандарти) визнають, що рейтинг ВНЗ визначається попитом роботодавців на фахівців конкретних університетів або рівнем працевлаштування випускників. Так, Болонська конвенція зобов'язує вищі навчальні заклади орієнтуватися на кінцевий результат, тобто на спеціальність, яка необхідна країні. У деяких європейських країнах міністерства сліdkують за тим, які спеціалісти необхідні на ринку праці, а потім за рейтингом навчальних закладів замовляють спеціалістів тому ВНЗ, який може підготувати їх найбільш якісно [5].

За кордоном майбутні абітурієнти користуються рейтингами університетів здебільшого тому, що їх використовують роботодавці при пошуках майбутніх працівників. Суспільство дуже чутливо реагує на те, який ВНЗ якісно готує майбутніх спеціалістів.

Для того, щоб рейтинг відображав реальну картину престижності ВНЗ, його побудовою мають займатися незалежні експерти, і певний досвід у цій царині вже є. Так, починаючи з 1995 р., щорічно за ініціативи Міжнародної кадрової академії визначається рейтинг вищих закладів освіти III, IV рівнів акредитації. На початку 2000 р. Академією наук вищої школи України, Інститутом вищої освіти Академії педагогічних наук України, Конфедерацією недержавних вищих закладів освіти України, Міжнародною кадровою академією та Українським інститутом соціальних досліджень було засновано рейтинг вищих закладів освіти України "Софія Київська".

Рейтингові місця в цьому рейтингу визначаються за інтегрованим показником (результат двох паралельних опитувань – експертів та молоді). Експертами є керівники вищих навчальних закладів України; представники міністерств, міських та обласних управлінь освіти, центрів зайнятості; керівний склад, начальники відділів кадрів великих підприємств, установ, організацій. Цільова група молоді представлена тими, хто навчалися, навчаються або мають намір навчатися у вищих закладах освіти III, IV рівнів акредитації, віком 16–25 років.

Загальний рейтинг розраховується за цілою низкою індикаторів (рівень відомості та привабливості ВНЗ серед респондентів, оцінка рівня викладання, матеріально-технічної бази та престижу диплома серед роботодавців, рівень намірів отримати освіту в конкретному університеті, популярність ВНЗ в соціальному оточенні респондента тощо). Крім того, розраховуються рейтинги ВНЗ за окремими номінаціями та в різних галузях та сферах.

Автори були залучені до складання такого рейтингу ВНЗ і мають пропозиції щодо удосконалення методології щодо збільшення частки та посилення ролі експертів із одночасним розділенням їх на дві групи (власне роботодавців та освітян), а також зміщенням цільової групи молоді в бік старшої вікової когорти – молоді віком 25–30 років, яка після закінчення ВНЗ уже працює і може робити висновки щодо якості освіти та її відповідності професійній діяльності.

Динамічність ринку праці за умов трансформації економіки спричиняє швидкі зміни балансів вимог шукачів роботи та пропозицій роботодавців. Останнім часом простежується тенденція розриву між очікуваними шукачами роботи та пропонованими роботодавцями зарплатами, причому запити перших менші, ніж пропозиція других. Такий парадокс пояснюється значним



дефіцитом професіоналів деяких спеціальностей. Нині найбільш затребуваними стали програмісти, спеціалісти телекомунікацій та інформаційних технологій (системні адміністратори, веб-майстри), менеджери з продажу, маркетингологи та інженери. Роботодавці готові платити багато, однак йдеться про суперпрофесіоналів, а це – 10% загальної кількості пошукачів, головні вимоги до яких – досвід роботи, спеціальні знання з певних галузей чи новітніх розробок, програм тощо, закордонне стажування чи диплом закордонної бізнес-школи [6].

Молодь, яка лише закінчила навчання у ВНЗ та шукає своє перше робоче місце, таким вимогам, безумовно, не відповідає. Однак нині значно активізувався попит на випускників різноманітних вищих навчальних закладів, адже дедалі більше компаній, особливо з іноземним капіталом, готові займатися вихованням спеціалістів у своїй діяльності, щоб у майбутньому отримати гарних менеджерів.

Успішність пошуків роботи та працевлаштування суттєво залежить і від поінформованості молоді, поширених шляхів та моделей поведінки. Обираючи шляхи працевлаштування, молодь звертається по допомогу до найближчого оточення (батьків, родичів, друзів, знайомих), ЗМІ тощо. Однак нині дедалі частіше в розширеній моделі пошуків роботи використовуються різноманітні установи та організації, які надають послуги та допомогу в працевлаштуванні (центри зайнятості державної служби зайнятості, молодіжні агентства та центри зайнятості, кадрові та рекрутингові агентства, відділи з працевлаштування студентів). Серед усіх закладів такого профілю найбільший рівень поінформованості в молоді щодо центрів державної служби зайнятості (рис. 3).

Оцінюючи діяльність державних установ, які надають послуги у працевлаштуванні на ринку праці, молодь визнає, що ця діяльність конче потрібна і більш-менш відповідає своєму призначенню, однак їй бракує швидкого та оперативного реагування на запити молоді. Найчастіше молоді люди наголошують на необхідності поліпшення та якомога більш регулярного якісного оновлення інформації про наявність вакансій, направлення на співбесіду з роботодавцями; інтенсифікації та розширення спектра послуг з професійного навчання та перенавчання.

Досі на молодіжному ринку праці існувала парадоксальна ситуація, коли одночасно мали місце дві протилежні тенденції. З одного боку – недостатність робочих місць на загальнонаціональному та регіональних ринках праці, переважання пропозиції молодіжної робочої сили над попитом, невідповідність чи недостатність пропонованих умінь та навичок молодих спеціалістів вимогам роботодавців, знецінення матеріальних стимулів праці в офіційному секторі. Все це призводить до поширення в молодіжному середовищі таких форм трудової адаптації, як нерегламентована зайнятість (зокрема, одержання доходів у тіньовому секторі), вторинна зайнятість, самозайнятість, зовнішня трудова міграція.

З іншого – значній частині молоді наймолодшої вікової групи (15–19 років) та й більш старших вікових груп, властива невизначеність щодо подальших планів, несамостійність у прийнятті рішень, певний інфантилізм та орієнтація на думку та фінансові можливості батьків чи близьких родичів; орієнтація не на здобуття конкретної спеціальності, робота за якою в подаль-



шому має задовольнити матеріальні та духовні потреби, а лише на отримання диплома про освіту [7].



Рис. 3. Розподіл відповідей молоді на запитання щодо поінформованості, досвіду та перспектив звертання до установ та організацій, які надають послуги у працевлаштуванні населення в цілому і молоді зокрема⁷, %

Рівень доходів істотно впливає на самооцінку молоді, її мотивацію до праці. Для значної частини молоді домінуючим мотивом трудової діяльності є задоволення поточних базових потреб, робота не розглядається в контексті задоволення духовних чи соціальних потреб. На думку 16–17-річних робота має ототожнюватися у першу чергу з гарним заробітком (87%), у той час, як ще 20 років тому так вважали лише 31% молоді [8]. За умов, коли молодь намагається зосередитися на матеріальному становищі, морально-етичні мотиви відступають на задній план. Відсутність трудового виховання та досвіду будь-якої роботи, нівелювання праці як життєвої цінності та орієнтація на неї лише як на інструмент задоволення власних матеріальних потреб суттєво деформують процес входження молоді у трудові відносини, спричиняють зниження трудової активності, неготовність до професійної мобільності та трудової міграції.

⁷ За результатами соціологічного опитування населення України, проведеного Українським інститутом соціальних досліджень та Центром "Соціальний моніторинг" у березні 2004 р., усього опитано 680 респондентів віком від 18 до 35 років.



Останнім часом поширюється гнучка модель ринку праці, яка передбачає нетрадиційні форми зайнятості, різні форми найму на роботу, стимулювання всіх форм мобільності робочої сили, включаючи територіальну і міждержавну трудову міграцію, розвиток різних форм професійної підготовки та перепідготовки працівників. Виходячи з існуючих умов, фахових, статево-вікових особливостей, кон'юнктури регіональних та національного ринків праці, наявності робочих місць та рівня заробітної плати, що пропонується, молоді люди обирають прийнятну для себе форму зайнятості – офіційну, неофіційну (зайнятість у неформальному, так званому "тіньовому" секторі), вторинну (у тому числі тимчасову, неповну), самозайнятість або трудову міграцію. Так, станом на листопад 2005 р. 48,5% молодих людей віком 18–28 років мали будь-яку оплачувану роботу (в тому числі 41,7% – постійну роботу, 10,1% – тимчасову, 2,7% – сезонну, 4% – випадкову або одноразову, 1,4% – надомну оплачувану, 2,3% – працювали в особистому підсобному господарстві, 1,1% були зайняті приватним підприємництвом)⁸.

Сучасний ринок праці пропонує багато варіантів працевлаштування, однак не всі вони є прийнятними, особливо для молоді, яка шукає часто перше постійне місце роботи з перспективою набуття певних професійних навичок та виробничого досвіду. Розбалансування загальнонаціонального ринку праці, трансформаційні процеси в економіці та зміна галузевої структури зайнятості призводять до перегікання частини робочої сили (особливо її молодіжного сегмента) у нелегальний "тіньовий" бізнес.

Упродовж останніх років частка молоді, яка займається незареєстрованою діяльністю, практично не зменшується. Так, наприкінці 2004 р. частка молоді, яка займалася такою діяльністю раніше або на момент опитування, становила 37%⁹. У 2005 р. 19% молоді віком 18–28 років були залучені до неформальної (офіційно не зареєстрованої) зайнятості, ще 20% мали такий досвід раніше, однак, на момент опитування не займалися, а 15% – розглядали для себе таку можливість найближчим часом. При цьому скоротилася кількість молодих людей, які працювали в нелегальному бізнесі, серед офіційно працюючих, та зросла – серед непрацюючих. Це підтверджує поширену думку про "тінізацію" безробіття, коли, перебуваючи у статусі безробітного та отримуючи матеріальну допомогу, молодь часто має додаткові грошові надходження від незареєстрованої діяльності.

Шляхи, якими молодь потрапляє у тіньовий сектор економіки, різні і залежать від мотивації праці, вимог до роботи, кваліфікаційно-освітнього рівня тощо. Погоджуючись з пропозицією неформального найму, молодь таким чином вирішує для себе проблему працевлаштування на певний час, однак відсутність соціальних гарантій, обмежені можливості захисту своїх прав у разі порушення домовленості, специфіка виконуваної роботи (невідповідність здобутим освіті та фаху; фізична важкість тощо) можуть призвести до негативних наслідків. Однак у країнах з перехідною економікою, зокрема в Укра-

⁸ За результатами моніторингу громадської думки, проведеного Центром "Соціальний моніторинг" та Українським інститутом соціальних досліджень, грудень 2005 р., всього опитано 2057 респондентів віком від 18 і старше в усіх областях України, АР Крим та місті Києві.

⁹ За результатами опитування громадської думки населення України, проведеного в лютому 2004 р. Центром "Соціальний моніторинг" за підтримки ПРООН. З усіх опитаних молоді у віці 18–28 років становила 625 чоловік. Опитування проводилося у 24 областях, АР Крим і м. Києві. Вибірка репрезентативна за основними соціально-демографічними характеристиками.



їні, незареєстрована діяльність набула великого значення і для працюючих (часто як друге місце роботи), і для тих, хто не працевлаштований або тимчасово не працює, адже вона виконує функції соціального амортизатора.

Проблеми з працевлаштуванням нерідко змушують молодих людей обирати як найбільш прийнятну адаптаційну стратегію виїзд за кордон з метою заробітків. Спеціальні дослідження дають підставу стверджувати, що з трудовими цілями щорічно виїжджають за кордон приблизно 2,5–3 млн громадян України. Існують й інші, більш високі оцінки обсягів трудової міграції: деякі економісти називають цифру в 5 млн працівників-мігрантів. Процеси трудової міграції набули таких масштабів, що суттєво впливають на розвиток соціально-економічних, соціально-гуманітарних, демографічних, і навіть політичних процесів в Україні. Їх поширення стосується безпосередньо питань національної безпеки України.

Згідно з даними соціологічного моніторингу, який щорічно проводиться Інститутом соціології НАН України, особистий досвід зарубіжного заробітчанства мають 8% жителів країни, 12% домогосподарств мають принаймні одного члена родини, який працював за кордоном; збиралися на заробітки за межі України упродовж 2005 р. 6,3% дорослого населення. З-поміж тих, хто має власний досвід заробітчанства, шотретій виїздив за кордон з метою тимчасової праці три і більше разів¹⁰. Про масштаби трудової міграції можуть свідчити також опосередковані дані щодо обсягів і мотивів закордонних поїздок, згідно з якими у 2005 р.¹¹ за межі країни виїздили 16,5 млн осіб, 41% з яких їздили відпочивати, ще 28% – у ділову поїздку чи відрядження, а 24% – до родичів та знайомих (кожна з перерахованих категорій поїздок може містити частку нелегальних трудових міграцій).

В останнє десятиріччя у структурі від'ємного міграційного сальдо України частка працездатного населення становила близько 60%, серед них найбільшою є частка молоді у віці 25–29 років (12%). Аналіз динаміки структури мігрантів протягом останніх п'яти років демонструє загрозливу тенденцію інтенсивного виїзду молоді за кордон [9]. Моніторинг УІСД/ЦСМ засвідчує, що протягом 2002–2003 рр. за межами України працювали 5% респондентів віком від 18 до 28 років включно¹². За даними інших досліджень трудової міграції населення України, молодь становить приблизно третину потоку заробітчан.

Протягом 2004–2005 рр. 4% молоді 18–28 років працювали за межами України (переважно – Росія, Польща, Італія, Іспанія), а серед вікової групи 29–35 років таких 8%. Кожний другий виконував малокваліфіковану працю, найбільш поширеними видами роботи є праця у сільському господарстві, на будівництві та нянею¹³. Серед осіб віком 15–28 років, що здійснили трудові поїздки за кордон у 2000 р., переважна більшість (81%) не мали постійної ро-

¹⁰ <http://www.dialogs.org.ua>

¹¹ Опитування проводилося компанією TNS Ukraine у 2006 р. серед міського населення України віком 16–65 років.

¹² За результатами опитування, проведеного в жовтні 2003 р. Українським інститутом соціальних досліджень та Центром "Соціальний моніторинг" в усіх областях, АР Крим та м. Києві. Усього опитано 2053 респонденти віком від 18 років і старше.

¹³ Моніторинг громадської думки, грудень 2005 р. (Центр "Соціальний моніторинг", Український інститут соціальних досліджень). Всього опитано 2057 респондентів віком від 18 і старше в усіх областях України, АР Крим та м. Києві.



боти в Україні¹⁴. За даними дослідження "Особливості зовнішньої трудової міграції молоді в сучасних умовах" (2003 р.)¹⁵, практично всі трудові мігранти, які не мали роботи до виїзду за кордон, шукали її в Україні, однак, безрезультатно. Ці дані та результати інших досліджень є свідченням вимушеного характеру трудової міграції та пояснюють готовність молоді працювати за кордоном на будь-якій непривабливій (за професійним профілем), проте добре оплачуваній роботі.

Порівняно з іншими віковими групами, серед молодих людей 18–28 років найбільша частка тих, хто не лише орієнтований на працю за кордоном, а й зробили вже певні кроки в цьому напрямі (табл. 3).

Таблиця 3

Розподіл відповідей на запитання "Чи хотіли б ви попрацювати за кордоном?" серед різних вікових груп¹⁶, %

	Всі опитані	18–28 років	29–35 років	36–55 років	55 та старші
Так, певні кроки для цього зроблені	5	9	6	5	1
Так, проте, нічого суттєвого в цьому напрямку я не зробив (ла)	14	27	20	18	2
І так, і ні	20	32	25	26	7
Ні	59	29	48	49	87
Важко відповісти	2	3	1	2	3

В основі міграційних процесів лежить комплекс причин, головними з яких, безперечно, є соціально-економічні: зниження рівня життя, низька динаміка соціально-економічних трансформацій на фоні соціально-небезпечного розшарування населення, високого рівня соціальної напруженості та соціальної нестабільності, низька вартість робочої сили, низький рівень оплати праці порівняно з іншими країнами (особливо низькі його рівні в сільському господарстві та галузях бюджетної сфери).

Аналіз еміграційних настроїв молоді України протягом останніх років свідчить про досить високий, і при цьому – стабільно високий рівень намірів серед молодих людей здійснити спроби виїхати за кордон, особливо на заробітки. Так, 53% молодих людей у віці 18–28 років погодилися б виїхати з України, якби у них була така можливість, натомість середній показник серед усіх опитаних становить 32%¹⁷.

¹⁴ За результатами обстеження "Життєві шляхи населення України", проведеного в березні 2001 р. РВПС України НАН України та Держкомстатом України на замовлення Міністерства праці і соціальної політики України у 8 прикордонних областях (Донецькій, Луганській, Львівській, Івано-Франківській, Закарпатській, Чернівецькій, Волинській та Рівненській). Усього опитано 18 тис. респондентів у віці 15–70 років (8 тис. домогосподарств).

¹⁵ Дослідження "Особливості зовнішньої трудової міграції молоді в сучасних умовах" проводилося Державним інститутом проблем сім'ї та молоді у жовтні–листопаді 2003 р. Емпіричну базу дослідження склали дані глибинних інтерв'ю з молодими працівниками-мігрантами, напівструктурованих інтерв'ю з експертами, а також фокусованих групових інтерв'ю (фокус-груп) з молодими людьми, які мають вищу освіту і планують найближчим часом виїхати на роботу за кордон.

¹⁶ Моніторинг громадської думки, грудень 2005 р. (Центр "Соціальний моніторинг", Український інститут соціальних досліджень).

¹⁷ Там само.



Емігрувати має намір молодь з більш високим рівнем освіти і з більш високим професійним потенціалом: 21% осіб з повною середньою та 14% з базовою та повною вищою освітою. Аналіз міграційних тенденцій серед різних вікових груп молоді демонструє, що молодь приймає рішення про трудову міграцію, уже здобувши освіту й первинний досвід роботи в Україні. Зростання міграційних орієнтацій у групі 20–24-річних, які встигають отримати вищу освіту, та групі 25–29-річних свідчить про максимальне вибуття осіб з високим рівнем освіти й певним набутим досвідом роботи, що небезпечно для збереження та відтворення трудового потенціалу країни [9]. Нині держава втрачає значну частину кваліфікованого й активного населення (в країні зменшується чисельність працівників з вищою освітою у віці 25–30 років, натомість зростає кількість випускників ВНЗ), фактично готуючи молодь для роботи за кордоном [10].

Важливість, а подекуди неможливість обрахунку обсягів міграції доступними статистичними методами актуалізує застосування вибіркового обстеження та соціологічних досліджень, за якими можна визначати оцінки і наміри населення щодо трудових міграцій, їх характер та напрями, масштаби та динаміку. Упродовж років незалежності зазнали трансформації наміри та орієнтації, причини, обсяги та напрями міграцій, статево-вікова та освітньо-кваліфікаційна структура мігрантів. Отже, необхідні подальші соціологічні дослідження якісних аспектів трудової міграції (готовність поїхати / повернутися, сподівання та настрої у зв'язку з суспільно-політичними змінами, структура та ієрархія мотивів тощо).

Державна політика у сфері розв'язання комплексу проблем, пов'язаних із працевлаштуванням молоді, має враховувати всі аспекти та інтереси учасників ринку праці – роботодавців, потенційних та реальних працівників, держави. Розв'язання низки проблем, пов'язаних із працевлаштуванням молоді, її інтеграцією до національного ринку праці потребує комплексного підходу та об'єднання зусиль державних та громадських інституцій (міністерств України: освіти і науки, праці та соціальної політики, у справах сім'ї, дітей та молоді), наукових установ та організацій, широкої громадськості, кожної окремої родини.

Чинним законодавством передбачені правові гарантії щодо зайнятості та працевлаштування молоді, декларується підтримка її підприємницької діяльності та самозайнятості. Проте наявність багатьох правових передумов ще не забезпечує їх реального виконання, недосконалість механізму реалізації цих державних гарантій призводить до невиконання вимог законодавства¹⁸.

Реалізація державної політики в царині працевлаштування та зайнятості молоді має впроваджуватися системно та послідовно на всіх трьох стадіях виходу молоді на ринок праці – при виборі професії та формуванні професійних планів; професійній підготовці та професійній адаптації.

На етапі вибору професії та формування професійних планів надзвичайної ваги набуває поширення серед молоді надання профорієнтаційних послуг. Розпочате ще у молодшому шкільному віці грамотне та науково обгрунтоване визначення здібностей та умінь, підкріплене практикою трудової дія-

¹⁸ Дію Закону "Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем із наданням дотації роботодавцю", прийнятого у 2004 р., призупинено на 2006 р. згідно із Законом "Про державний бюджет України на 2006 рік".



льності, сприяє сприйняттю праці як життєвої цінності, готує молоду людину до інтеграції у ринок праці.

На етапі професійної підготовки важливо оптимально збалансувати підвищений попит молоді на освітні послуги із потребами у фахівцях різних спеціальностей. Освіта має бути в авангарді потреб ринку праці, грати на випередження, створюючи конкурентне середовище. Нині ж поширена модель, коли через платність освіти переважна більшість ВНЗ знизили бар'єр вступу і значно збільшили кількість студентів, а вступ до найбільш престижних і рейтингових ускладнився або став майже неможливим для справді обдарованих та здібних, але фінансово неспроможних абітурієнтів.

Актуальною проблемою сьогодення є мотивація працевлаштування випускників. Майже дві третини випускників професійно-технічних закладів за 2–3 місяці до закінчення навчання не знають свого майбутнього місця роботи. А серед студентів економічних спеціальностей, які навчаються на останніх курсах, лише незначна частка (30–40%) тих, хто розуміє особливості обраної професії та спектр вимог майбутньої професійної діяльності [11].

Проблема працевлаштування випускників навчальних закладів (особливо ВНЗ III–IV рівнів акредитації) перетворилася в одну з найбільш соціальних проблем. Актуалізація цієї проблеми серед економічно активного населення в цілому та серед молоді зокрема (особливо після закінчення навчальних закладів та отримання професії), спричинила високий рівень патерналістських настроїв щодо гарантій надання першого робочого місця (близько 85% респондентів різних вікових категорій згодні з твердженням про обов'язок держави працевлаштувати усю молодь, яка ще не мала робочого місця).

Трудова і професійна мотивація випускників потребує докладнішого соціологічного та психологічного аналізу. Повна, кваліфіковано й своєчасно надана інформація щодо перспектив професійної підготовки і працевлаштування сприятиме професійному зростанню молоді. Створення мотиваційної поведінки особистості, зростання зацікавленості в регламентованих видах діяльності сприяють відродженню ціннісних орієнтацій до праці, виконують функцію регулятора соціальної поведінки особи [див. 6].

Дієвим та перспективним заходом сприяння молодіжному працевлаштуванню є встановлення контролю за працевлаштуванням молодих спеціалістів-випускників, потреба в яких була заявлена раніше; започаткування та розвиток у навчальних закладах комплексних програм з організації практики та можливість фіксування такої практики у трудовій книжці як частини трудового стажу; створення агенцій (служб) працевлаштування випускників при навчальних закладах. Має бути суттєво посилений контроль щодо ліквідації фіктивних розподілів та працевлаштування випускників, який формує подвійні моральні стандарти та штовхає економічно активну молодь у тіньовий сегмент зайнятості.

Сприяння розвитку самозайнятості та підприємницької діяльності молоді – один з найбільш перспективних шляхів здійснення активної політики зайнятості. Згідно з опитуванням¹⁹ близько третини випускників ВНЗ зорієнтовані на підприємницький аспект свого професійного майбутнього і прихи-

¹⁹ За результатами опитування, проведеного у 2004 р. Львівським обласним молодіжним центром праці серед старшокурсників ВНЗ Львівщини (всього опитано 560 осіб) щодо вибору професійного майбутнього.



льно ставляться до можливості організацій власного бізнесу. Варто зауважити, що ще кілька років тому ведення власної справи, заняття власним бізнесом вважалося однією з найбільш привабливих та високодохідних сфер діяльності переважною більшістю молоді.

Регулювання трудової міграції молоді значною мірою залежить від визначення та закріплення статусу перебування українських громадян за кордоном. Існуючі проблеми перебувають у площині відсутності державного регулювання процесами трудової міграції; недостатності та недосконалості законодавчо-нормативної бази регулювання процесів трудової міграції; відсутності інформаційної бази, необхідної для запровадження державної політики щодо трудової міграції; налагодження механізму моніторингу та прогнозування цих процесів.

Відтак державі не варто обмежувати свою роль лише контролем за процесами трудової міграції. Враховуючи масштаби та соціальне значення трудової міграції, держава має сама активно брати участь в організації цього процесу. Нині державні служби зайнятості фактично самоусунулися від цієї роботи. У той же час їх потенціал, кадри, досвід, технічна база дозволяють і зобов'язують надавати громадянам конкурентоспроможні послуги у працевлаштуванні за межами України, які були б доступнішими, дешевшими, кращими за якість, ніж послуги сумнівних фірм-посередників. Центри зайнятості мали б створити базу даних щодо охочих виїхати на заробітки й одночасно допомагати шукати для них робочі місця за кордоном.

У реалізації державної політики, спрямованої на працевлаштування молоді як у країні, так і за кордоном, активну участь могли б узяти неурядові організації. Доцільним є залучення неурядових організацій до реалізації проектів щодо надання профорієнтаційних послуг, професійного навчання молоді, консультування, працевлаштування. Вагомі позитивні результати в підготовці молоді до трудової діяльності, входженні її у ринок праці та успішному працевлаштуванні можливі лише за умов об'єднання у цій сфері зусиль органів державного управління різних рівнів, закладів освіти, широкої громадськості, об'єднань підприємців і роботодавців, профспілок, молодіжних організацій.

Значним внеском у розв'язання проблем працевлаштування та міграційних орієнтацій молоді може бути запровадження комплексного соціально-економічного моніторингу, який дасть змогу оперативно відстежувати зміни та вирішувати завдання прогнозування щодо процесів трудової адаптації та міграції молоді на коротко-, середньо- та довгострокову перспективу.

Література

1. Волошин О. Ими управляют бесполезно // Эксперт. – 2006. – 24–30 апреля. – № 16–17. – С. 55–58.
2. Покришук В., Горошко Л. Мотиваційна поведінка безробітної молоді в Україні // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 7–12.
3. "Лишние люди" – юристы и экономисты, а маляры и столяры – нарасхват // Сегодня. – 2006. – 4 января.
4. Гулевич О. Нормативний аналіз державного регулювання ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 3–6.
5. Вузы на вырост // Власть денег. – 2006. – № 15. – С. 46–48.
6. Персональное счастье // Бизнес. – 2006. – 16 января. – № 1–2. – С. 50–53.



7. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О.М.Балакірева, О.О.Яременко, О.В.Валькована, В.В.Онікієнко та ін. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 132 с.
8. Молодь на порозі самостійного життя / Д.А.Дмитрук, О.О.Яременко, О.М.Балакірева, Т.В.Бондар, Д.М.Дікова-Фаворська та ін. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 166 с.
9. Драгунова Т. Роль трансформації міграційного процесу у відтворенні людського потенціалу: теорія і практика // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 7. – С. 31–37.
10. Як поліпшити демографічну ситуацію // Праця і зарплата. – 2006. – № 20(504), травень. – С. 4–5.
11. Кліяненко Б., Большенко С. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу регіону // Регіональна економіка. – 2004. – № 4. – С. 7–15.