

УДК 330.155:330.101

Н. Є. Скрипник, А. В. Майковська

Дніпропетровський національний університет імені О. Гончара

УМОВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

У статті висвітлено основні проблеми, що стосуються молодіжного працевлаштування і молодіжного безробіття, та їхнє місце на ринку праці в Україні. Визначені механізми формування та регулювання сучасного ринку праці молоді в Україні.

Ключові слова: розвиток, ринок праці, зайнятість, працевлаштування, молодь.

В статье освещены основные проблемы, касающиеся молодежного трудоустройства и молодежной безработицы и их место на рынке труда в Украине. Определены механизмы формирования и регулирования современного рынка труда молодежи в Украине.

Ключевые слова: развитие, рынок труда, занятость, трудоустройство, молодежь.

The article highlights the key issues relating to youth employment, unemployment and their place in the labor market in Ukraine. The main aim is to identify the main directions of formation and regulation mechanisms of the market based on the situation in the country that has developed today.

Keywords: development, labor market, employment, employment, youth.

Глобальна економічна криза обумовила суттєву трансформацію існуючої економічної структури України та спричинила зміни у сфері праці й зайнятості населення. Закриття неефективних робочих місць, спад виробництва, зниження інвестиційної активності призвели до скорочення попиту на робочу силу. Ситуація, що склалася останнім часом на українському ринку праці, напружена і характеризується тенденцією до погіршення. За цих умов на перший план висувається проблема формування пріоритетів соціальної політики з питань державного регулювання ефективної зайнятості населення різних вікових груп.

Актуальність цієї проблеми за сучасних умов зростає у зв'язку з негативною демографічною структурою зайнятості, яка характеризується зростанням частки працівників старшого віку та необхідністю активного залучення до трудового процесу молоді.

Особливо актуальною для нинішнього етапу розвитку ринку праці в Україні є проблема працевлаштування молоді. Молоді фахівці – це гордість, надія та опора будь-якої держави, але якщо ця «опора» не має соціальної захищеності, то «невлаштованість» молоді перетворюється на численні проблеми та загрози економічній стабільності і соціальній безпеці країни.

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.

Теоретичною основою дослідження проблем зайнятості населення є праці таких відомих зарубіжних економістів, як: Дж. М. Кейнс, А. Маршалл, А. Філіпс, А. Оукен та ін. В Росії проблеми ринку праці та зайнятості розробляють В.В. Адам-

чук, Л.П. Владимірова, Б.М. Генкін, М.Г. Забельський, І.І. Кулінцев, О.Й. Рофе, С.Ю. Рошін та ін., молодіжні аспекти зайнятості – Л.Г. Борисова, Ю.А. Зубок, Н.А. Свиридов, І.М. Чистяков та ін. В Україні дослідження проблем ринку праці, зайнятості здійснюють С.І. Бандур, В.М. Василенко, В.С. Васильченко, С.І. Дорогунцов, Ю.М. Краснов, Е.М. Лібанова, В.П. Мікловда, О.Ф. Новікова, В.В. Онікієнко, В.М. Петюх, М.І. Пітюлич, М.Д. Прокопенко, В.А. Савченко, І.Б. Швець, В.І. Шкарєдний та ін.

Питання формування ринку праці молоді, особливо фахівців з вищою освітою, висвітлювали такі українські вчені, як: О.А. Грішнова, М.І. Долішній, С.М. Злупко, О.А. Кратт, О.С. Лаврук, О.О. Яременко та ін.

Соціально-економічні аспекти праці та зайнятості, зовнішніх трудових міграцій у межах національного, регіональних та локальних ринків праці досліджуються Д.Л. Богинєю, В.В. Онікієнком, Е.М. Лібановою, О.А. Грішнвою, С.І. Бандуром, О.М. Балакіревою, І.В. Перегудовою, О.А. Малиновською, І.М. Прибитковою та багатьма іншими вітчизняними науковцями.

Інформаційною основою роботи є звіти та відповідні публікації міжнародних організацій, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, статистичні дані Державного комітету статистики України, Дніпропетровського обласного управління статистики, закони України, укази Президента України, результати власних досліджень авторів.

Метою дослідження є розгляд проблеми, яка стосується зайнятості та працевлаштування молоді, її місце на ринку праці України, та визначення основних напрямів формування і регулювання механізмів цього ринку на основі ситуації в країні, що склалася сьогодні.

Функціональна роль ринку праці полягає в реалізації пропонованої робочої сили і задоволенні існуючого попиту на неї. Пропозиція робочої сили – це кількість громадян, незайнятих трудовою діяльністю, які перебували на обліку в державній службі зайнятості і охоплює всіх осіб, що пропонують робочу силу для виробництва економічних благ. Реалізована робоча сила – це та частина робочої сили, що залучена до економічної діяльності, тобто зайняте населення.

Інша частина робочої сили, яка не знайшла реалізації, складається з безробітного населення. Попит на робочу силу – це потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць.

До економічного активного населення статистика відносить населення обох статей віком від 15 до 70 років, яке впродовж певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці, а також осіб, які впродовж звітного періоду займалися економічною діяльністю або шукали роботу й були готові приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні», визначені за методологією МОП. Дані, наведені на рис. 1 доводять, що найбільший рівень безробіття спостерігається у молоді віком від 15 до 24 років. Це пов'язано, перш за все, з тим, що більшість з них ще навчаються у ВНЗ та школах.

В останній час ситуація з молодіжною зайнятістю в Україні постійно загострюється. Власне через це ми можемо задуматись, наскільки притаманним атрибутом кризової економіки є молодіжне безробіття. Проте незаперечний той факт,

що і в країнах з розвинутою економікою спостерігаються приклади надмірного поширення молодіжного безробіття. Так, слід відзначити, що проблема молодіжного безробіття є природним, хоч і вкрай негативним явищем.

Молодь – це окрема частина трудового ринку, вона розвивається не так, як увесь ринок, але залежить від нього. Як правило, молодь, маючи розвинені фізичні й прогресивні інтелектуальні здібності, може виробляти матеріальні блага та надавати послуги з більшою продуктивністю, ніж на це спроможні представники інших вікових груп. Ця теза підтверджується практикою управління, адже починаючи з 1993–1994 рр. однією з обов'язкових умов призначення провідних спеціалістів на посади топ-менеджерів стала їх належність до вікової групи «до 45 років». А з 1998 р. верхня вікова межа управлінців почала становити 40 років, що значною мірою було зумовлено стрімким розвитком комп'ютерних і телекомунікаційних технологій, створенням спільних підприємств, лібералізацією відносин власності.

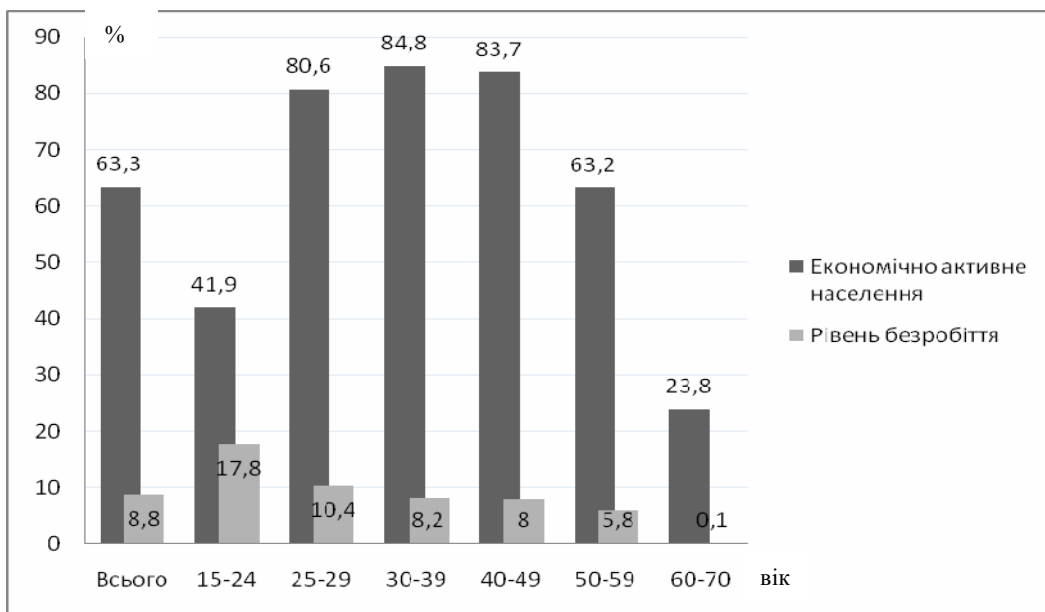


Рис. 1. Рівень економічно активного населення та безробіття за віковими групами в Україні в 2009 році

Подальша «оптимізація» вікових меж знайшла відображення і у вітчизняному законодавстві. Так, у 2004 р. в Україні молоддю почали вважати людей віком від 14 до 35 років [1]. До ухвалення відповідного законопроекту Верховною Радою України молоддю вважалися люди віком 14–28 років [2].

З одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності у пошуках роботи, а з іншого, молоді не вистачає трудового і життєвого досвіду. Досить поширеною є думка, що проблема молодіжного безробіття скоріше є закономірним, аніж кризовим явищем, особливо в Україні, і остаточне подолання безробіття серед молоді об'єктивно – неможливе. А от в якій формі та якими методами буде здійснюватися її вирішення і наскільки ефективним воно буде залежить, насамперед, від спеціалізованих державних структур, адже будь-яку державу повинно турбувати її майбутнє – молодь.

Ринок молодіжної праці можна умовно розділити на дві категорії, це молодь, яка ніде не навчається і намагається знайти роботу відразу після школи, і молодь, яка влаштовується на роботу після вищого навчального закладу. У розрізі цих двох категорій можна виділити ще одну групу, це молодь, яка намагається сполучити і навчання, і роботу, але у загальній масі таких дуже мало.

Розглянемо кожну з груп окремо з боку тих труднощів, з якими вони зіштовхуються під час пошуку роботи. Перша група – здобувачі без освіти – здебільшого влаштовуються на некваліфіковану роботу, з досить невеликим рівнем заробітної плати і низькою перспективою подальшого кар'єрного зростання (це залежить, зокрема, від особистісних якостей). Однак у цієї групи здобувачів є серйозні конкуренти – це більш дорослі некваліфіковані робітники і люди похилого віку. Тому дуже часто молодих працівників не хочуть брати на роботу через їхню некомпетентність і страх за їхню безвідповідальність.

Друга група молодих здобувачів – випускники ВНЗ і технікумів. Перед ними постає проблема знайти кваліфіковану роботу з гідною оплатою праці і з перспективою розвитку їхньої кар'єри. Однак не таємниця, що в умовах ринкової економіки, вимоги роботодавця до свого майбутнього працівника підвищилися. На сьогодні до фахової освіти потрібно додати ще й досвід роботи, якого у випускників найчастіше немає. Тому багато випускників стикаються із серйозними труднощами при пошуку роботи зі спеціальності і у підсумку починають шукати будь-яку роботу.

Третя група – це молодь, яка поєднує і навчання, і роботу. Тут важливим аспектом слід відзначити, що низький рівень стипендії не може влаштувати молоду людину повною мірою. Проте поряд існує ще ряд об'єктивних чинників, які постають перед молододу людиною і зумовлюють її на пошуку роботи.

Але сьогодні на заваді додаткового заробітку молоді, зокрема студентів, постають такі умови, де вимагають: стаж роботи за фахом не менш ніж 3 роки; знання іноземних мов; зайнятість на повний робочий день і т.ін. Цього досить для того, щоб студент або будь-яка інша молода людина не змогли отримати роботу.

Аналізуючи ситуацію, що склалася, варто зазначити, що існує ряд причин, зміна яких спричинила б позитивні зрушення на ринку праці, а саме:

- загальний стан економіки країни, де кількість робочих місць не збільшується, а навпаки зменшується;
- високий податковий тиск, який здійснюється на підприємства та підприємців з боку держави;
- відсутня система розподілу молоді за робочими місцями після закінчення навчання або ж під час навчання (так зване стажування або практика);
- недосконала розробка та непрофесійне впровадження програм зайнятості, перекваліфікації молодих працівників на загальнодержавному, міському рівні тощо.

Таким чином, керівництво держави не зацікавлене у залученні до різного роду робіт молодих висококваліфікованих кадрів. Прагнучи влаштуватися на роботу, молодь самостійно веде пошуки роботи за допомогою державних і молодіжних центрів та бірж праці, кадрових агенцій, служб зайнятості, створених при вищих

навчальних закладах, знайомих або родичів, започаткування свого власного бізнесу, але сьогодні у державі ще недостатньо розроблено законодавчу базу, не реформовано цивільне, і підприємницьке законодавство, не створено досить сприятливий податковий клімат для того, щоб молодь реалізувала своє право.

Проаналізувавши кількість випускників вузів I–IV рівнів акредитації денної форми навчання в Україні за останні 5 років, виявилась тенденція до їх зростання (рис. 2). Разом з тим, протягом цього періоду змінюється структура цих випускників. Тобто збільшилася кількість випускників вузів III–IV рівнів акредитації, а частка студентів, які здобули освіту в вузах I–II рівнів акредитації, істотно зменшилась. Темпи зростання цих двох структурних показників у загальній кількості випускників також зображено на рис. 2.

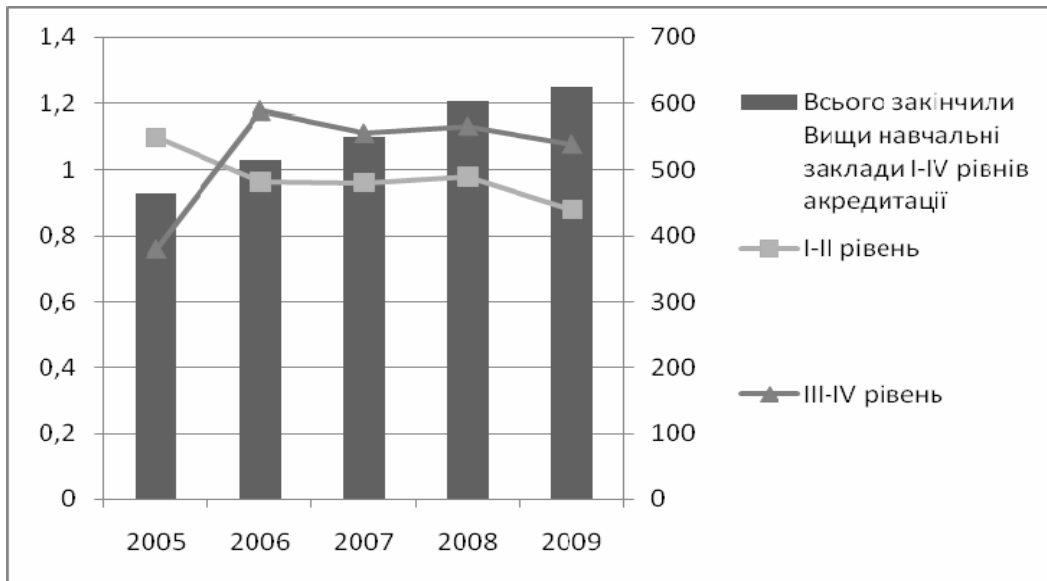


Рис. 2. Кількість випускників вузів I–IV рівнів акредитації денною формою навчання за 2005–2009 роки

Ці зміни пояснюються тим, що економічне становище підприємств не дає змоги проводити практику учням та студентам в умовах реального виробництва а з іншого боку матеріально-технічне та кадрове забезпечення системи освіти невпинно погіршується. По суті, понад 80% навчального обладнання та техніки у таких закладах використовується більше 25 років. Воно морально та фізично застаріле [3].

Дефіцит висококваліфікованих фахівців нині спостерігається в усіх галузях. За даними рекрутингових агенцій, із загальної кількості претендентів заявленим вимогам відповідають лише близько 10% [3].

Незважаючи на те, що зростає кількість студентів, які закінчили ВНЗ, підвищується рівень незацвештованих після закінчення вищих навчальних закладів. Ці показники можна подивитись на рис. 3. Згідно зі статистичними даними, станом на 2009 р. в Україні функціонують приблизно 920 вишів: 350 університетів і академій та 570 технікумів і коледжів. У 2009 р. було зареєстровано 931642 випускники, з яких тільки 19,5% отримали направлення на роботу з допомогою навчальних закладів [5]. Таким чином, 4 особи з 5-ти змушені були працевлаштовуватись самостійно, а це в період кризи досить проблематично.

Отже, ця негативна тенденція приводить до того, що знижується попит на робочу силу, а молодь, у свою чергу, втрачає можливість мати перше робоче місце за здобутою у вищому навчальному закладі професією. Це стає ґрунтом втрати кваліфікації, бо молоді люди йдуть працювати не за спеціальністю. Чимале значення тут має і ціна робочої сили, встановлена в Україні. Повсякчас низька заробітна плата змушує молодих спеціалістів, по-перше, шукати додаткові джерела доходів, а це формує ринок вторинної зайнятості та підвищує пропозиції на ринку праці; по-друге, обіймати посади низької кваліфікації, але із більш-менш високим заробітком.

Окрім зазначеного, слід відзначити, що молодь не має належного досвіду роботи, а тому не може на рівних умовах конкурувати із досвідченими спеціалістами при прийомі на роботу чи проходженні конкурсу.

Хоча досвід працевлаштування молодих спеціалістів у США та Японії показує наступне: в Японії працевлаштовуються одразу ж після випуску 92% молодих спеціалістів, а в США впродовж місяця після закінчення навчання – більше 84% випускників природничо-наукового і технічного профілів та 38% гуманітаріїв. Знизити ризик молодіжного безробіття покликані центри зайнятості, що працюють при ВНЗах у Європі та США.

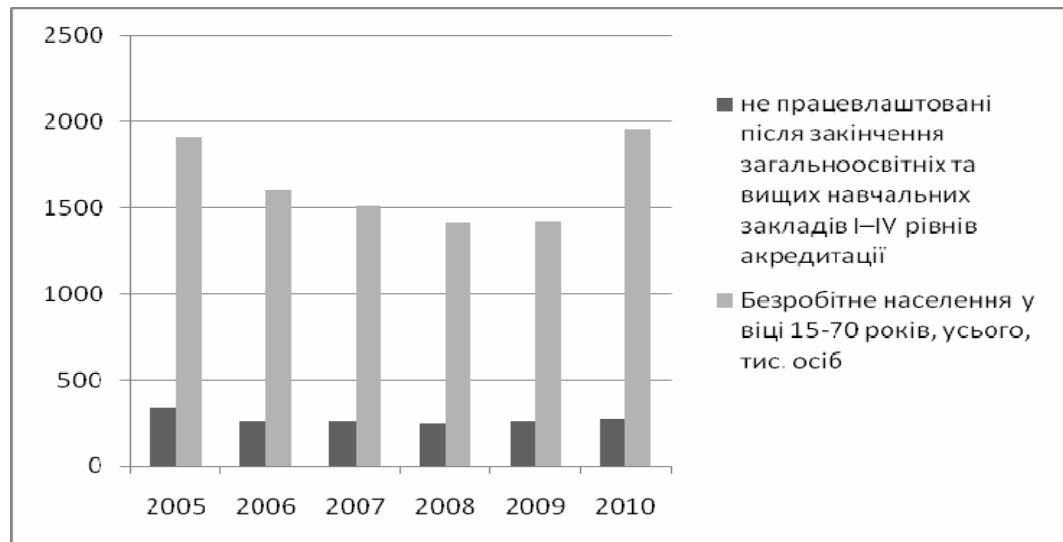


Рис. 3. Рівень непрацевлаштованої молоді в Україні в 2009 році

Цим же шляхом пішли деякі українські вищі навчальні заклади, в яких створюються асоціації випускників, центри працевлаштування і сприяння кар'єрі. Їхнє головне завдання – аналіз ринку праці, а також систематизація невдач при складанні резюме і анкетуванні, проведення тренінгів першого інтерв'ю.

На основі цих проблем варто активізувати певні чинники, які сприяли б розширенню можливостей молоді для реалізації своїх планів, тобто проявити себе як особистість. Оскільки однією з головних причин безробіття молоді є неможливість працевлаштуватись після закінчення навчання, то державна молодіжна політика повинна формуватися з урахуванням інформації щодо прогнозу пропозиції робочої сили згідно з потребами роботодавців.

На наш розсуд, потрібно вжити заходи, які забезпечили б ширшу обізнаність молодих людей у різних професіях і врешті спрямувати людину в «правильне русло». У цьому аспекті значну роль відіграє запровадження державних програм підтримки молоді, стимулюючи цим творчу активність. Варто також активно залучати засоби масової інформації та Інтернет-ресурси, які сьогодні є основними комунікативними засобами. Це забезпечить вищий рівень інформованості та допоможе людині визначити напрямок, в якому вона прагне надалі працювати і реалізовувати себе, при цьому користь буде не лише для неї, але й для розвитку країни.

Варто врахувати, що вищі навчальні заклади у високорозвинених країнах, які не можуть гарантувати працевлаштування більш ніж 70 % випускникам, позбавлені державного фінансування. В Україні такий шлях вирішення проблеми є також досить доцільним. І для того, щоб остаточно проявити себе як державу з ринковою економікою, сьогодні перед Україною постало завдання у забезпеченні робочим місцем майже кожного, хто до цього прагне, зокрема молоді.

Зайнятість молоді в Україні має свої проблеми, тому що вона складає більше 46% працездатного населення і суттєво впливає на розвиток держави. Молодь, яка не працює, в Україні складає 18% від усього населення, 13% молоді – це учні, частково зайняті у тіншовому бізнесі у свій вільний час, 75% молоді закінчують професійну підготовку і адаптуються до трудового життя. Молодіжні біржі праці сприяють соціалізації, профорієнтації, захисту інтелектуального потенціалу нації, підтримки молодіжного підприємництва, розвитку інформаційних систем, реформатування апарату державних установ. Молодь, яка залишилася без піклування батьків, а також особи, яким виповнилося 15 років, за згодою одного з батьків можуть, як виняток, влаштуватися на роботу.

Державна політика зайнятості не дуже ефективна, бо, по суті, вона на сьогодні являє собою пасивні заходи по виплаті допомоги по безробіттю. Привабливим, але дорогим засобом є прямі державні вкладення в створення нових робочих місць. Значно кращу перспективу в українських умовах можуть мати заходи, спрямовані на комплексне регулювання попиту й пропозиції праці.

Як показує практика, питання зайнятості населення повинні вирішуватись у районах і містах області, де щорічно розробляють та впроваджують заходи програми зайнятості. Необхідно здійснювати заходи щодо регулювання зайнятості населення, аналізу, прогнозування, формування та регулювання ринку праці.

Якісно розробка та здійснення нормативних актів щодо умов, прав та гарантій зайнятості, механізму працевлаштування та соціального захисту забезпечать легке входження молоді в економічну сферу та задоволення попиту на робочу силу молоді на регіональному ринку праці.

У деяких країнах Заходу працевлаштування молоді, а отже, зменшення безробіття, здійснюється за рахунок заходів швидкого виходу на пенсію. В Україні ранній вихід на пенсію приведе до збільшення видатків, нарахувань на заробітну плату, що, в свою чергу, зменшить попит на робочу силу, а отже, збільшить безробіття. Тому Уряд України сьогодні пропонує збільшити пенсійний вік жінок до 60 років.

Крім того зараз наша країна перебуває у складному післякризовому стані. Але

після кризи радикально оновлюється економічна система. Після неї наступає економічне зростання, але вже в основному на новому технологічному рівні. Відкривається перспектива запровадження нових технологій, випуску нових товарів. Це ідеальний момент відкриття власної справи, прикладання своїх здібностей, однак до цього треба готуватись і дана затяжна криза саме відводить такий час. У даній ситуації найбільші перспективи належать молоді і тій, яка вже зайнята, і тій, яка навчається.

На наш погляд, незважаючи на значну напруженість, молоді необхідно переусвідомити свій статус і в цій ситуації, не звертаючи уваги на рівень освіти, йти навіть на робочі місця і, можливо, меншу зарплату, враховуючи стан підприємств і перспективність кар'єрного зростання як у період кризи, так і в післякризовий період.

Оскільки в умовах антикризового управління широко практикується освоєння робітниками суміжних спеціальностей, рівноцінних за кваліфікацією, молоді цим треба скористатись і якомога більше їх отримувати. Цей досвід і вміння будуть корисні в майбутній діяльності. Підприємствам, організаціям, фірмам в умовах антикризового управління необхідно не лише вистояти, але й підготуватися до майбутнього післякризового розвитку, який неможливо здійснити без якісно нових кадрів.

Бібліографічні посилання і примітки

1. Про внесення змін до статті 1 Закону України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”: Закон України № 1659-IV від 23.03.2004 р. // Відомості Верховної Ради України від 16.07.2004. – 2004. – № 29. – (Офіц. вид.: Щотижневий нормат. бюл. укр. та рос. мовами / Верховна Рада України). – К.: Парламентське видавництво, 2004.
2. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України № 2998-ХІІ від 05.02.1993 р. // Відомості Верховної Ради України від 20.04.1993. – 1993. – № 16. – (Офіц. вид.: Щотижневий нормат. бюл. укр. та рос. мовами / Верховна Рада України). – К.: Парламентське видавництво, 1993.
3. Косів Л. Як знайти персонал на підприємство / Л. Косів // Молодь і підприємництво: Всеукраїнський молодіжний журнал. – 2003. – № 7. – С. 34–38.
4. Богиня Д.П. Конкуреноспроможність робочої сили: методологічний аспект / Д.П. Богиня // Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. – Луганськ, 2006. – № 11. – С. 6–12.
5. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2009 рік. / за ред. М. Шпильової. – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2010. – 536 с.
6. Електронний ресурс. – Режим доступу: [www.http://ukrstat.gov.ua](http://ukrstat.gov.ua)

Надійшла до редколегії 06.04.2010.