

УДК 316.6:331.1

## ЗАЙНЯТИСТЬ І ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА: ЩОДО ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОВІДПОВІДНОСТІ

**О. В. Іващенко**

*Інститут соціології НАН України  
olgivash@socinform.kiev.ua*

Описано структурні зміни, які відбуваються у сфері зайнятості та професійної освіти в Україні за період 1994-2006 рр. Виявлено тенденцію до “розмивання” професійного поля, нівелювання значення професійної етики та культури в сучасному українському соціумі. Зроблено висновок, що питання попиту і пропозиції на ринку праці не враховані в освітніх закладах.

*Ключові слова:* структура зайнятості, професійна освіта, ринок праці.

У відомій статті Є. Головахи “Феномен аморальної більшості в українському суспільстві” (2002) зроблено висновок, що вирішення конфлікту між потребою людей в авторитетному інституті суспільної моралі та відвертим його нехтуванням з боку “аморальної більшості” може відбутися завдяки наявності й подальшому збереженню суспільством професійних цінностей, адже дві третини громадян України вважає, що більшість людей цінують високий професіоналізм [1]. Звідси й висновок, за Є. Головахою, суспільство, що зберігає професійні цінності, є цілком життєздатним, і перспектива такого суспільства пов’язана передусім з підготовкою критичної маси сучасних професіоналів у різноманітних сферах життя, насамперед у сфері управління економікою та політичною системою. Нагадаємо, що М. Вебер поняттям професіонал позначав найвищу позицію в ієрархії видів трудової діяльності, а погляд Є. Головахи, загалом, ґрунтується на позиції самого Е. Дюркгейма, який наголошував на ролі професійних груп у соціальній організації сучасних (на противагу традиційним. – *О.І.*) народів, про що йшлося, зокрема, в передмові до другого видання знаменитої праці класика “Про поділ суспільної праці”. Кожну професію розглянуто як громадське служіння, за виконання якого відповідна корпорація несе суспільну відповідальність. Тому, за Е. Дюркгеймом, професійна група цілком здатна чинити моральний вплив, адже саме в підкоренні приватних інтересів загальному вищому їй полягає моральна діяльність, вироблення певних моральних правил. Для подолання ж правової та моральної аномії необхідним є існування або створення груп, де могла б утворитися система певних моральних взірців. Е. Дюркгейм наголошував, що ні політичне суспільство загалом, ні держава, не в змозі виконати

цю функцію. А от завдяки тому, що професійну діяльність може дієво регламентувати тільки група, близька до певної професії з напрацьованим професійним правом і етикою, може вже сформуватися організована професійна група з певною дисципліною або професійним кодексом. Завжди там, де формується група, формується також і моральна дисципліна, тому і моральний імператив Е. Дюркгейма – соціолога гуманістичного спрямування є таким: *нація зможе підтримувати своє існування тільки у випадку, коли між державою і окремими особами впроваджується низка вторинних груп, близьких до індивідів, щоб залучити їх до загального потоку суспільного життя... Професійні групи здатні виконати цю функцію* [2, с. 35].

Як же складається сьогодні соціологічна картина сфери зайнятості, професійного середовища й професійної структури, які “нові-старі” проблеми виникають, і чи справді в країні ще зберігається саме та професійна культура, якої так сподівався Є. Головаха, а в суспільстві – високий престиж професіоналізму, чи, навпаки, відстежуються інші процеси, що руйнують професійне середовище сучасного українського суспільства?

За даними соціологічного моніторингу, робота, гарантії зайнятості й сама зайнятість з початку 90-х посіли чільні позиції в структурі цінностей громадян України, адже, без перебільшення, можна сказати що найзначнішого “струсу” в цей період зазнала саме економічна сфера, і, головне, сфера праці, коли після епохи суцільної зайнятості, де майже кожна людина працювала й інституційно була закріплена за певним робочим місцем, раптом опинитися без гарантованої роботи й її оплати виявилось для більшості громадян шокуючим соціально-психологічним і матеріальним випробуванням.

Наприклад, про значне погіршення стану забезпеченості роботою й гарантій зайнятості 1994 р. зазначали 61,8 % респондентів, тільки 17 % становили групу тих, для кого умови забезпечення роботою не змінились, і така кризова ситуація зберігалась до кінця 90-х, щороку стаючи найболючішою в разі оцінювання змін у житті (що відбулися за останній рік)<sup>1</sup>. Проте з 2003 р. характер відповідей на це питання різко змінився: тих, для кого умови забезпечення роботою погіршилися було лише 25,8 %, а 49,1 % респондентів визнали їх незмінними. За останні роки ці позитивні зміни посилюються: 2006 р. було тільки 17,4 % тих, для кого гарантії зайнятості й забезпечення роботою погіршилися, на тлі вже 60,1 % респондентів, для кого умови забезпечення роботою залишились незмінними. Отже, за період 2003-2006 рр., соціологічно зафіксовані ознаки стабілізації в сфері зайнятості разом із загальними стабілізаційними трендами в країні, хоча соціальна напруженість у суспільстві стосовно роботи й зайнятості зберігається й дотепер на досить високому рівні – за даними 2006 р. загрози безробіття бояться 64,9 % респондентів (84,4 % – 1999 р.).

<sup>1</sup> У статті використано дані соціологічного моніторингу “Українське суспільство” 1994–2006 рр. Інституту соціології НАНУ.

Зазначимо, що ситуація в сфері праці головно змінювалася з розширенням недержавного сектору й створенням там нових робочих місць, коли на тлі ринкового поступу державний сектор економіки країни постійно звужувався. Зокрема, за даними наших досліджень, частка зайнятих у державному секторі порівняно з 1994 р. (51,2 %) скоротилась удвічі, становивши 2006 р. вже 24,8 %, тоді як більш ніж у чотири рази “збагатився” новими працівниками приватний сектор – 25,4 %, який 1994 р. ледве налічував 6,1 % зайнятих.

Отже, поява нових форм зайнятості, властивих приватному сектору змінила суспільне ставлення до традиційної зайнятості в державному секторі як єдино можливої, а пошуки роботи привели до виникнення й поширення альтернативної зайнятості (сезонна, випадкова, тимчасова) як основної або додаткової, а також самозайнятості, які хоча й були зумовлені матеріальною скрутою, однак не могли не свідчити про наявні зміни в перерозподілі співвідношення приватного і державного секторів економіки. Соціологічні дані дають підстави для такого висновку: у 1994 р. 80,4% опитаних не змінювали місця роботи, однак частка таких осіб зменшувалась упродовж років постійно, скоротившись у 2001 р. майже вдвічі – тільки 43%.

Звичайно, під час аналізування структури зайнятості часто нелегким завданням є коректно зарахувати працівника до певного сектору економіки, зокрема у випадку поширеної практики поєднування роботи в обох секторах – державному і приватному, адже зайнятість визначають як основну чи додаткову винятково за формальними ознаками. Допомогти в цьому може лише статусна самооцінка респондентів, що працюють, яку вони демонструють у соціологічних обстеженнях і, яку можна вважати навіть адекватнішою, порівняно з офіційними статистичними даними. Відповідно до загальноприйнятої (в Україні з 1995 р. класифікації статусів зайнятості, згідно з якою працівників ідентифікують за такими групами: ті, хто працюють за наймом; роботодавці; самозайняті; члени сім'ї, які працюють безкоштовно) за даними соціологічного моніторингу 2006 р. роботодавцями себе вважали 1,7 %, самозайнятими – 6,0 %, найманими працівниками – 42,7 %.

За видами ж діяльності й професійної підготовки розподіл зайнятих по секторах економіки такий: освічені й кваліфіковані кадри зосереджені, головно, в державному секторі, причому частка спеціалістів технічного профілю (з вищою і середньою спеціальною освітою) в державному секторі майже вдвічі більша, ніж у приватному, а в галузі науки, культури, охорони здоров'я, дошкільного виховання державного підпорядкування, за даними опитувань, зосереджені майже всі спеціалісти з вищою та середньою спеціальною освітою, коли на приватного власника працює вдесятеро менше спеціалістів гуманітарної сфери. Щодо кількості кваліфікованих робітників і різноробів у державному/приватному секторах, то вона сьогодні становить, відповідно, 15,8 і 5,6 % і розподілена майже в однакових пропорціях по обох секторах, однак у цьому разі виражена тенденція зниження загальної кількості кваліфікованих робітників і зростання підсобників і різноробів незалежно від секторної належності.

Водночас значною, або навіть вражаючою за кількістю – до 49 %, є група тих, хто не працює, яка, окрім пенсіонерів, учнів та домогосподарок, охоплює також безробітних і тих, хто не має постійного місця роботи, але постійно підробляє в різних місцях залежно від обставин. Остання група тих, хто працює, переважно й утворює групу альтернативної зайнятості – сезонної, випадкової, тимчасової, яка повністю функціонує в недержавному секторі економіки, й за ознаками формального/неформального працевлаштування здебільшого стосується неформального сектору зайнятості без укладання трудового контракту. За нашими обчисленнями, до найманих працівників себе зачислили понад 80 % з тих, хто не має постійного місця роботи, а лише підробляє. Не виявилось неочікуваним також і те, що найчастіше ця робота не відповідає їхньому професійному й освітньому рівню – до 60 % представників цієї групи визнали це, і тільки у 13,6 % з них робота збігається з фахом.

Загалом проблема існування й поширення суспільного явища невідповідності виконуваної роботи професійно-освітньому рівню викликає небезпідставний інтерес, особливо на тлі недавньої системної вимоги фахової відповідності працівників, що існувала в термінах кадрової політики за радянських часів. Сьогодні у сфері праці фіксують, згідно з соціологічними даними, процес скорочення частки тих, хто працює відповідно до професійно-освітнього рівня (28,2 %), порівняно з тими, чия робота не відповідає освітньо-фаховій підготовці, частка яких повільно, але зростає – 32,3 %, стосовно ж решти 30 % респондентів, то їм властиві труднощі з конкретною відповіддю на поставлене запитання.

Отже, на наш погляд, у сфері праці почала вирізнятися тенденція до певного пропорційного розподілу зайнятих стосовно наявного професійно-освітнього рівня – 3:3:3, коли перша третина працює відповідно до отриманого освітньо-професійного рівня, у другій робота не відповідає цьому рівню, але стабільно фіксована третина тих, хто працює, які опановують ази суміжних спеціальностей і не в змозі чітко визначити відповідність своєї роботи наявному освітньо-професійному рівню. Якщо ж звернути увагу на тих, хто працює не тільки за рівнем освіти, а загалом за фахом, то, за даними соціологічного опитування Омнібус-2007, тих, хто працює не за фахом у нас налічується трохи більше третини зайнятих, а тих, хто працює відповідно до отриманої спеціальної освіти – 54,7 %. Важливо наголосити, що половина тих, хто працює не за фахом назвали соціально-економічну проблему, поширену в трудовій сфері – незадовільна оплата роботи за фахом, а більше третини (34,8 %) з них пояснили неможливість працевлаштування за фахом іншими обставинами (сімейними, за станом здоров'я, віку), і тільки 8,9 % тих, хто працює не за фахом зізналися в тому, що їм недовподобила отримана раніше спеціальність. Серед тих, хто працює не за фахом переважають жінки – 52,9 %, чоловіків дещо менше – 47,1 %.

Якщо ж проаналізувати співвідношення відповідності статусу зайнятості наявній спеціальній освіті, то найбільш професійною в трудовій сфері є група найманих працівників – майже 75,5 % з них працюють відповідно до освітнього рівня. Для роботодавців також характерним є заняття справою, що не суперечить освітньо-

професійному рівню – 67,7 %, проте стосовно самозайнятих, то їхня вимушена висока адаптаційна здатність в умовах запровадження ринкових відносин призводить до того, що наявна освіта, набуваючи винятково ознак формальної, не стає на заваді діловій активності, коли зміст і характер праці, як звичайно, зрідка узгоджуються з наявною професійною освітою. Однак більше третини найманих працівників перебувають у постійному пошуку, тільки 10 % з них інтегрувалися в сучасні соціально-економічні умови, активно включились у нове життя, вважаючи ринкові відносини цілком природним способом життєдіяльності, хоча й 23 % з них зовсім не мотивовані на якісь зміни.

І, нарешті, ще раз наголосимо, що однією з головних причин поширення соціального явища невідповідності зайнятості фаху загалом і освітнього рівня зокрема, стало більш ніж триразове зростання приватного сектору та скорочення вдвічі державного сектору економіки: це відбулось переважно з числа громадян, які виявили саме особистісні якості, підприємливість і заповзятість до нових економічних можливостей пошуку прибутку чи просто заробітку для виживання, і фахова спеціалізація не стала їм на заваді.

Якщо проаналізувати, де саме переважно зосереджені кадри непрофільної за освітою зайнятості, то сумарні відсотки головно відповідатимуть сфері бізнесу, причому кількість таких осіб у сфері дрібного середнього і великого бізнесу вдвічі перевищує кількість працівників тут за фахом. Стосовно галузевого поділу, то найбільше тих, хто працює не за фахом, зайнято в гуртовій та роздрібній торгівлі (до 20 %) й промисловості (18,9 %), а найменше – в галузі освіти, науки та охорони здоров'я (5,4 і 3,9 %, відповідно). Простежено також, що кількість тих, хто працює не за спеціальністю, переважає порівняно з фаховими працівниками в сфері фінансової діяльності та страхування, агентствах нерухомості.

Розгляд співвідношення фахової відповідності працівників за статусом зайнятості засвідчує, що найбільш професійною виявляється група найманих працівників, – до 90% працюють за фахом, а от у групах самозайнятих і власників сімейного бізнесу саме ті, хто працює не за фахом, становлять більшість, що певно пояснюється, головно, особистісною високою адаптаційною здатністю в умовах економічної нестабільності і становлення ринку. За таких умов наявна спеціальна освіта, набуваючи ознак формальної, не стає перешкодою діловій активності, тому зміст і характер праці цих двох статусних груп зайнятості – самозайнятих і власників сімейного бізнесу – не завжди узгоджуються з наявною професійною освітою. Можна припустити, що ці люди в новому ринковому середовищі, вдаючись до пошуку працевлаштування з задовільним доходом, почали самостійно створювати робочі місця, керуючись винятково монетарною мотивацією, яка, власне, й долає попередні освітньо-професійні вподобання, або просто віддали перевагу тимчасовій, проте прибутковій зайнятості, нерідко сподіваючись змінити її на користь роботи за фахом. Доцільно зазначити, що тим особам, які працюють не за фахом, суттєво менше порівняно з працівниками за фахом, подобається конкретно визначена робота –

56,6:62,1 %, і дещо більше – загально означена робота зі свободою дій – 34,6:30,2 %. Отже, важливим аспектом трудового вибору на користь самозайнятості є певна автономність роботи. Цікаво звернути увагу на порівняльні відповіді респондентів на запитання “Яка підготовка/кваліфікація необхідна для виконання Вашої роботи?”, введене в анкету Омнібусу-2007; такий аналіз дає підстави зробити певний висновок: для тих, хто працює не за фахом, відсутність відповідної освіти для наявної роботи не є взагалі завадою до її виконання (див. таблицю).

Таблиця

“Яка підготовка/кваліфікація необхідна для виконання Вашої роботи?”, %

<i>Підготовка/кваліфікація</i>	<i>Ті, хто працюють за фахом</i>	<i>Ті, хто працюють не за фахом</i>
Ніяка або незначна	12,5	22,6
Деякі тижнів/місяців навчання	13,1	21,4
ПТУ або кілька років досвіду	19,3	16,5
Середня спеціальна освіта	24,6	16,1
Базова вища освіта (бакалавр)	8,8	7,4
Повна вища освіта (спеціаліст, магістр)	17,3	8,1
Науковий ступінь	0,9	0,2

Отже, не викликає подив саме така констатація наявності необхідної освітньої бази, або, точніше, її відсутності, переважною більшістю з групи респондентів, які працюють не за фахом, адже за аналізом типу зайнятості, саме їхня частка є найзначнішою на такій роботі, як-от службовець з числа допоміжного персоналу, різнороб, працівник без постійного місця роботи, індивідуальний підприємець, де не є важливим професійно-освітній рівень, натомість визначальні якості виконавчого, або підприємливого характеру. Варто звернути увагу на те, що суттєвою є група серед тих, хто працює за фахом (48,4 %), і не за фахом (44 %) тих, які взагалі вважають, що на навчання, підвищення кваліфікації у них немає потреби.

Загалом саме серед роботодавців і самозайнятих простежено найвищу адаптаційну здатність до інтеграції й пошуку себе в умовах ринку, тому й їхня нинішня робота, якщо не узгоджується з наявною у них професійною освітою, проте відповідає ринковим запитам і дає певний дохід. Тому слушним буде припустити, що такі люди в пошуку “свого місця” керуються винятково так званою ринковою свідомістю, або, конкретніше, монетарною орієнтацією, нехтуючи отриманими освітою, професійним знанням, причому рівень їхньої задоволеності роботою в цьому разі не зазнає руйнування. Зазначимо, що більш ніж половині тих, хто працює не відповідно до освітнього рівня, властиве декларування певної особистісної незатребуваності, що виражене у їхніх відповідях щодо відсутності придатної роботи – 43,1 %, тоді як

для фахово працевлаштованих частка таких становить лише 23,9 %. Тому складається враження, що для переважної більшості тих, хто працює не відповідно до отриманого фахового рівня, вибір роботи був вимушеним і ймовірно на користь тимчасової роботи, що й позначилося на показнику задоволеності роботою – одному з найважливіших в соціології праці аспектів. Для тих, хто працює відповідно до освітнього рівня показник задоволеності роботою суттєво вищий (52,7 %), ніж у працівників, робота яких не відповідає наявному освітньому рівню – 15,2 %. Знову ж таки незадоволених роботою серед тих, хто не працює відповідно до рівня освіти, значно більше – 34,8 %, для тих, хто працює відповідно до рівня фахової освіти, цей показник становить 21,6 %. Ступінь задоволеності роботою взагалі як головний показник ставлення до роботи – певного виду праці в конкретних умовах, – за 90-і роки безперечно знизився, однак з 2001 р. почав повільно зростати, важливо й те, що за цей період зменшилася майже вдвічі частка повністю незадоволених роботою, що за значенням виходить на рівень 1991-1992 рр. (6,6 %). Задоволеність роботою свідчить про стан відповідності вимог і запитів працівника до змісту, характеру й умов праці. Досить обнадійливим є те, що сьогодні частка незадоволених своєю роботою скоротилась на 10 % після 1999 року, коли була максимальною і становила 56,5 %.

Зазвичай рівень задоволеності роботою суттєво впливає й на оцінку свого становища у суспільстві. Наприклад, для тих, хто працює не за рівнем фахової освіти, частка незадоволених своїм суспільним станом становить 53,5 %, для тих, хто працює за фахом (42 %), і знову ж таки задоволених своїм соціальним становищем на 11 % більше серед фахових працівників - 27,7:16 %. Чітко простежена несхильність тих, хто працює не за освітньо-фаховим рівнем, зачисляти себе до середнього класу – 48,7 %, тоді як серед фахових працівників таких значно менше – 33,7 %.

Водночас самоідентифікація з середнім класом серед тих, хто працює за фахом, становить 52,7 %, а не за фахом – 39,4 %. З позицій гендерного аналізу варто зазначити, що в середовищі тих, хто працює за фахом, майже порівну представлені жінки й чоловіки (різниця незначна, 2 % на користь чоловіків), проте в групі тих, хто працює не за фаховою освітою, жінок таки більше (52,5:47,5 %).

Для всебічного аналізу проблеми узгодженості зайнятості й рівня професійної освіти варто звернути увагу на показники частки тих, кому для ймовірно ліпшого соціального самопочуття не вистачає освіти, – кількісне значення групи таких упродовж десяти років не змінювалося й коливалося близько 30-33 %, натомість частка тих, кому освіти вистачає, повільно, але постійно зростає й становить сьогодні 39,7 % (35,6 % – 1995 р.).

Чи зазначене нами явище невідповідності професійно-освітньої підготовки виконуваний роботі набере ознак тенденції до зростання, з'ясують наступні соціологічні обстеження, проте вже сьогодні є очевидним, що третина зайнятих працює не за фахом і половина з них обрали нефахову роботу, бо не мали змоги працевлаштуватися фахово з відповідною оплатою. З прикладу західноєвропейських

країн відомо, що в ринковому середовищі може працювати певна кількість людей не за фахом (від 29 % у Нідерландах до 47 % в Італії) з різних причин. Однак у нашому випадку вирізняється саме причина формування групи тих, хто працює не за фахом, – це незадоволеність оплатою роботи за спеціальністю, тому без реформування системи оплати праці не варто очікувати на скорочення частки тих, хто працює не за фахом, крім того, невдоволення може призвести до негативніших наслідків, конфліктних ситуацій, які не можна буде вирішити лише виплатами та допомагати.

З соціологічного погляду, явище невідповідності зайнятості фаховій освіті негативно впливає на суспільну оцінку значення фаховості, сприяє розмиванню професійного поля, професійної культури, а для соціологів є певним сигналом руйнування освітньо-професійної структури суспільства як основи соціальної структури. Цілком слушно також постає запитання щодо якості професійної освіти, рівня її спеціалізації й відсутності соціально-економічних обґрунтувань необхідної кількості фахово підготовлених кадрів для окремих галузей. І, наостанок, якщо третина робочих місць не потребує певної фахової підготовки, а подекуди, чи частіше, ніякої освіти взагалі, то вбачаємо доцільним не тільки перегляд фахових вимог до конкретних робіт, а й зміну пріоритетів формування кадрової й фахової політики в країні загалом.

Зазначимо, що питання існування й поширення суспільного явища невідповідності виконуваної роботи професійно-освітньому рівню та фаховій спеціальній підготовці породжує, безумовно, небезпідставний інтерес не тільки серед дослідників, а й поміж інтелектуальних і освічених небайдужих кіл громадськості. Остання обставина стосується громадського й експертного оцінювання фаховості й компетентності, передусім, наших урядовців, законодавців, керівників – людей, що очолюють державний суспільно-політичний поступ. Не варто перераховувати поіменно наших “керманічів”, які обіймали й обіймають вищі владні позиції, не маючи не тільки фахової освіти, а й відповідного культурно-освітнього рівня – прикро, що це вже стало майже звичним явищем для нашої спільноти, коли впродовж періоду незалежності тільки від опозиціонерів чуло було публічне здивування фаховою й освітньою невідповідністю керівників державних органів. Напрошується запитання: а чим саме зумовлене таке явище, чи то відсутністю фахових спеціалістів, чи то відсутністю в суспільстві справжнього професійного середовища, а з ним і професійної культури? А річ, певно, у тім, що фаховість при владі у нас не так була затребувана, як ділові й індивідуальні риси. Суспільство ж з часом толерувало таке майже унормоване ставлення до невідповідності роботи фаховій освіті на користь ділової активності та політичної лояльності, це позначилося на масовому відході від отриманих професій до нових трудових і нетрудових, але прибуткових занять. З 2002 р. соціологи почали відстежувати це явище на вітчизняному ринку праці, зазначивши, що в країні з певними коливаннями, проте постійно соціологічно фіксують третину тих, хто працює не відповідно до фаху. Наскільки це явище



вважатимуть поширеним, особливо на тлі й з урахуванням недавньої системної вимоги фахової відповідності працівників, що існувала в термінах кадрової політики за радянських часів, можна буде судити з огляду на подальші соціологічні спостереження процесів у трудовій сфері, проте вже сьогодні можна зробити такі головні висновки.

*По-перше*, з соціологічного погляду, така тенденція призводить до “розмивання” професійного поля, нівелювання значення професійної етики та культури, і, врешті-решт, до руйнування освітньо-професійної структури суспільства, що є в основі соціальної структури.

*По-друге*, складається враження, що питання попиту і пропозиції на ринку праці освітні заклади, Міністерство освіти не враховують під час формування освітньої політики в країні, перспектив формування кадрового потенціалу, якщо відповідно до професійно-освітнього рівня працює менше третини зайнятого населення.

*По-третє*, цілком закономірно постає запитання щодо якості професійної освіти та її спеціалізації, й, відповідно, соціально-економічних обґрунтувань потреб у фахово підготовлених кадрах для певних галузей.

Загалом авторські висновки стосовно соціологічно виявленої проблеми поширення неузгодженості зайнятості наявній професійній освіті лише зафіксували й окреслили основні контурні ознаки цієї проблеми, які можна одночасно вважати також і дослідницькими припущеннями, що потребуватимуть подальших лонгitudних досліджень, застосування інших методів, наприклад, якісних і особливо біографічного методу, результатів порівняльних міжнародних досліджень для отримання обґрунтованіших висновків. Якими будуть подальші тенденції невідповідності / відповідності роботи отриманій професійно-освітній підготовці у вітчизняній трудовій сфері, з’ясуєть уже наступні соціологічні спостереження, адже їхні результати відобразатимуть соціальні наслідки процесу узгодження попиту й пропозицій на ринку праці, зміни престижу професій та занять, формування/деформування як професійних середовищ, так і трудової сфери загалом.

---

1. Головаха Є. І. Феномен “аморальної більшості” в українському суспільстві: пострадянські трансформації масових уявлень про норми соціальної поведінки // Україна – 2002. Моніторинг соціальних змін. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 2003. – С. 460 - 468.

2. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. – М.: Наука. – 432 с.

---

**EMPLOYMENT AND PROFESSIONAL EDUCATION: QUESTION OF MATCHING****O.V. Ivashchenko**

*Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine  
[olgivash@socinform.kiev.ua](mailto:olgivash@socinform.kiev.ua)*

Article is devoted to the description of structural changes in the sphere of employment in Ukraine for the period of 1994-2006. Author traces a tendency of erosion of a professional field. She draws attention to the process of leveling of the value of professional ethics and culture in contemporary Ukrainian society. Author comes to a conclusion that problem of demand and supply at the job market is not taken into account by the educational institutions.

*Key words:* structure of employment, professional education, job market.

Стаття надійшла до редколегії 25.12.2007

Прийнята до друку 10.01.2008

*Генераційні виміри українського  
суспільства*

*Generational Dimensions  
of Ukrainian Society*