СЕКЦІЯ «ДЕМОГРАФІЯ ТА СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА»

СПЕЦИФІКА ЗАЙНЯТОСТІ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ У ТРУДОНАДЛИШКОВИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

Нартюк О.В., аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці,
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України,
м. Дубно, Україна

Трансформація вікової структури економічно активного населення та малочисельність молодших вікових когорт, які вступають у трудове життя, посилюють негативні економічні наслідки для функціонування глобального та національного ринку праці. Нівелювання результатів демоекономічних втрат потребує максимального залучення усіх без винятку працездатних контингентів економічно активного населення у трудові відносини. Утім, як свідчить світовий та вітчизняний досвід [1, 2, 3, 4], на ринках праці більшості європейських та пострадянських країн наявна виразна тенденція щодо поширення дискримінаційних утисків, у тому числі, за ознакою віку.

Як правило, масштаби прояву і поширення вікових обмежень у сфері зайнятості обумовлені сучасними соціально-економічними, юридичними, демографічними, соціокультурними й ін. реаліями та залежать від впливу низки чинників об'єктивного (пріоритетні галузі регіональної економіки, місце проживання і тип поселення, розвиток соціальної і транспортної інфраструктури, тощо) і суб'єктивного (стать, освіта, вік, тощо) характеру. У свою чергу, необхідність мінімізації наслідків цього негативного соціально-економічного феномену на вітчизняному ринку праці актуалізує потребу у повному і всебічному дослідженні цих чинників.

З цією метою упродовж лютого 2015 року у Рівненській області автором спільно із фахівцями базових центрів зайнятості було проведене експертне опитування 940 зареєстрованих безробітних і 394 роботодавців державного і приватного секторів економіки. Вибір для дослідження вказаного регіону зумовлений наявністю низки системних вад і негараздів розвитку регіональної економіки, які детермінують трудонадлишкову кон'юнктуру ринку праці Рівненської області. У перспективі екстраполяція отриманих результатів анкетування сприятиме розробленню та імплементації механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення зайнятості населення уразливих вікових категорій у інших вітчизняних регіонах з трудонадлишковим ринком праці.

За результатами анкетування встановлено, що економічно активне населення віком понад 45 років (далі – населення середнього віку) є однією із уразливих вікових когорт, які найчастіше потерпають від дискримінації за ознакою віку на регіональному ринку праці. Фактично кожен третій респондент із числа

зареєстрованих безробітних середнього віку стикався із проявами вікових обмежень під час реалізації трудових прав. Вік стає ключовим критерієм для роботодавців з-поміж усіх інших соціально-демографічних ознак при прийомі на роботу, у ході трудової діяльності та при звільненні осіб віком понад 45 років. Більша половина роботодавців (66 %) зауважувала на наявність проблем з працівниками середнього віку під час трудових відносин. Як наслідок, це спонукає їх до працевлаштування осіб молодше 45 років: майже 90 % опитаних роботодавців висловили бажання приймати на роботу населення віком до 45 років і тільки 10 % роботодавців згідні прийняти працівника середнього віку.

З-поміж низки чинників, які стимулюють на регіональному ринку праці прояв і поширення вікових утисків населення середнього віку слід виокремити тип поселення і місце проживання респондентів обох фокус-груп. Згідно даних дослідження, 57 % респондентів-безробітних, які стикалися з дискримінацією за віковою ознакою, проживають у сільських населених пунктах Рівненщини. Чисельність безробітних, які проживають у селищах та містах і мали досвід впливу прояву вікових обмежень, складають відповідно 14 % і 29 %. Відповідно розподіл роботодавців за місцем проживання становить: 54 % роботодавців проживає у містах Рівненської області; 25 % – у селищах; близько 21 % респондентів-роботодавців проживає у селах.

З викладеного можна констатувати, що чисельність роботодавців у населених пунктах істотно впливає на обсяги поширення вікових обмежень у тій чи іншій місцевості. Масштаби вікових обмежень у ході реалізації трудових прав економічно активним населенням середнього віку вище у тих населених пунктах, де домінує від одного до трьох роботодавців. Здебільше, це стосується сільських населених пунктів та малих монофункціональних міст. Як наслідок, у цих населених пунктах наявна недостатня диверсифікація економіки, а отже, низькі можливості працевлаштування населення вказаного віку порівняно із більш молодшими віковими групами. Цей факт підтверджується тим, що більша половина опитаних безробітних (57 %), які зазнавали впливу вікових утисків, проживають у селах, де наявні один-два роботодавців, а подекуди – що характерно для віддалених сіл північних районів Рівненщини – вони взагалі відсутні. Тільки 21 % з усіх респондентів-роботодавців проживають у сільських населених пунктах.

Разом з тим, значна віддаленість сільських поселень північних районів Рівненської області від міст, відсутність розвиненої транспортної інфраструктури є вагомою причиною того, що більшість сільського економічно активного населення віком понад 45 років не в змозі працевлаштуватись за межами населеного пункту. У середньому 17 % безробітних стикалися з відмовою у працевлаштуванні з причин проживання за межами населеного пункту, де знаходиться місце працевлаштування. Віддаленість населеного пункту також стала додатковою причиною звільнення 17 % працівників віком понад 45 років.

Для роботодавців причина проживання працівника за межами населеного пункту, де знаходиться робоче місце не має суттєвого значення. За результатами опитування встановлено, що тільки 11 % роботодавців вважають, що транспортна

доступність створює проблеми у реалізації трудової діяльності, а тільки 6 % роботодавців вважають це достатньою причиною для відмови чи звільнення з роботи осіб середнього віку. Іншими словами, ця причина за умови дотримання трудової дисципліни працівником не відіграє суттєвого значення для роботодавця. Натомість, ця та інші причини фактично приховують істинну причину цієї відмови, а саме, вік. У результаті, відбувається або сегрегація цієї вікової групи економічно активного населення у трудомістких видах діяльності, які не потребує високої кваліфікації і професійних знань, або поступове виключення із трудового життя і втрата ними економічної активності.

Аналізуючи зайнятість економічно активного населення середнього віку у містах і селищах Рівненської області, слід зауважити на її залежність від наявної кількості ринкоутворюючих підприємств. Традиційно, ще з радянського періоду розвитку економічну основу цих населених пунктів складали одне-два таких підприємства. У період трансформації вітчизняної економіки цей факт зумовив зростання рівня безробіття, обмеження можливостей працевлаштування і, як результат, зростання конкуренції між різними віковими групами економічно активного населення. Період економічного росту упродовж 2001-2008 не був використаний повною мірою для диверсифікації економіки регіону. Іншими словами, наявність одного-двох ринкоутворюючих підприємств не стимулюватиме зниження негативних тенденцій, в тому числі проявів вікових обмежень, на місцевих ринку праці області.

Цей факт підтверджують дані анкетного опитування: у середньому 24 % респондентів-безробітних проживають у малих містах, де домінують декілька підприємств (в основному, від одного до трьох). Тільки 5 % опитаних безробітних проживає у м. Рівному, де наявна значна кількість підприємств різних галузей економіки. За цими результатами можна дійти висновку, що навіть за умови економічного зростання у короткостроковій перспективі відсутність диверсифікації економіки у малих містах не сприятиме зростанню рівня зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років.

Таким чином, можна констатувати, що тип поселення і місце проживання економічно активного населення віком понад 45 років суттєво впливає на обсяги прояву вікової дискримінації на регіональному ринку праці з трудонадлишковою кон'юнктурою. Цей вплив обумовлений розвитком регіональної економіки, соціальної і транспортної інфраструктури населених пунктів Рівненської області. У перспективі мінімізація обсягів поширення вікових утисків у сфері зайнятості регіону потребує інтенсивного розвитку і модернізації соціально-економічної сфери регіону.

Список літератури:

1. Населення України. Імперативи демографічного старіння. — К.: ВД «АДЕФ-Україна», 2014. — 288 с.

2. От трансформации – к обществу для всех. Региональный доклад о человеческом развитии [Электронный ресурс] // Региональное бюро ПРО ООН по

странам Европы и СНГ. – Братислава, 2011. – 145 с. – Режим доступа: http://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/russianrhdrweb.

3. Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження / Кол. авт. – Х.: ХІСД, 2011. – 64 с.

4. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience // United Nations Development Programme. New York, 2014. – 226 p.

ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ СТРУКТУРНОЇ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Труш Г.М., аспірант,
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України,
м. Херсон, Україна

В еволюційному розвитку людства наймогутнішим стимулом економічного зростання стала конкуренція. Досвід країн розвинутої ринкової економіки свідчить про те, що рівень продуктивності праці досягає самих високих рівнів в умовах високої конкуренції і найнижчих за її відсутності.

В економічній думці існує багато різноманітних підходів до визначення поняття конкуренції на ринку праці. Особливістю конкурентних відносин на ринку праці є те, що його основні суб'єкти – покупці і продавці є водночас як носіями попиту, так і носіями пропозиції. А конкуренція, як відзначає І.Л. Петрова, набуває двох форм: 1) конкуренція між виробниками-підприємцями за найкращих працівників необхідних професій, кваліфікацій, що відповідають специфікації роботи; 2) конкуренція між працівниками за найкраще місце застосування своєї робочої сили [1]. Конкуренція між працівниками є рушійною силою до підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці. Слушною в даному контексті є позиція науковців Богині Д.П., Лісогор Л.С., Кулікова Г.Т., які вважають, що конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних та вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації [2].

Водночас недостатньо дослідженими є особливості забезпечення конкурентоспроможності певних професійних та вікових груп населення, зокрема молоді, як групи населення зі зниженою конкурентоспроможністю на ринку праці. Гострою проблемою для сучасного ринку праці є високий рівень незадоволеного попиту на фахівців при наявності досить стабільної пропозиції. Останні події 2014-2015 років на сході країни не могли не позначитись, як на стані економіки країни в цілому, так і на її складовій – загальнонаціональному ринку праці. Також вони негативно вплинули і на регіональний ринок праці Херсонської області. Так