

УДК 331.5:316.4

*О. В. Нартюк,
аспірант, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ*

СУБ'ЄКТИВНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ У ТРУДОНАДЛИШКОВИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

*О. V. Nartiuk,
PhD student, Institute of Training State Employment Service of Ukraine, Kyiv*

SUBJECTIVE ASPECTS OF THE EMPLOYMENT OF POPULATION OF MIDDLE- AGED IN EXCESSIVE LABOR SUPPLY REGIONS OF UKRAINE

На основі результатів анкетування зареєстрованих у центрах зайнятості безробітних і роботодавців Рівненської області висвітлюються суб'єктивні аспекти зайнятості економічно активного населення вікової групи 45-59 років; досліджується їх вплив на поширення вікових обмежень на трудовнадлишковому ринку праці та визначається базовий інструментарій для оптимізації зайнятості населення середнього віку.

Based on the research results of surveys of registered unemployed at employment centers and employers in Rivne region covered subjective aspects of employment of the economically active age group 45-59 years; examines their impact on the spread of age limits on excessive labor supply and labor market determined the basic tools for optimizing the employment of middle age.

Ключові слова: *зайнятість, суб'єктивні аспекти, населення середнього віку, трудовнадлишковий регіон.*

Key words: *employment, subjective aspects, people of middle age, excessive labor supply region.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Як відомо, перехід від економічної до соціальної домінанти та визнання пріоритетності людського розвитку потребує зміни ключових векторів реалізації політики у вітчизняній сфері зайнятості. Це передбачає забезпечення повноцінного залучення усіх контингентів економічно активного населення працездатного віку до продуктивної зайнятості. Разом з тим, наслідки демографічної кризи (депопуляція, постаріння населення, скорочення частки наявної молоді і тієї, що виходитиме на вітчизняний ринок праці у коротко- і середньостроковій перспективі, тощо) у поєднанні із наявними соціально-економічними загрозами та ризиками політичної нестабільності в Україні детермінує тенденцію щодо поширення проявів дискримінаційних обмежень на національному ринку праці за віковою ознакою. Наслідком цього негативного феномену є втрата економічної активності вікових груп населення віком 45-59 років (далі – середнього віку), скорочення чисельності працездатних контингентів населення, зростання демоекономічного навантаження на нього.

Відповіддю на ці загрози у сфері зайнятості України має стати розроблення та імплементація адекватного реаліям механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку, який у повній мірі сприятиме забезпеченню його зайнятості і мінімізації вікових утисків на вітчизняному ринку праці. Це питання ще більше актуалізується з тієї причини, що у наявних наукових дослідженнях проблема зайнятості населення вивчалась здебільше крізь призму впливу соціально-економічних, правових, інституційних та інших чинників без урахування суб'єктивних особливостей (особистісних і професійних якостей) економічно активного населення віком понад 45 років і впливу вікових утисків на ринку праці. А тому, з'являються підстави стверджувати, що вивчення суб'єктивних аспектів зайнятості населення середнього віку в трудовнадлишкових регіонах України є актуальним питанням, яке постає перед економічною наукою, і має практичне значення на тлі сучасних трансформацій вікової структури працездатного населення на вітчизняному ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.

Теоретико-методологічне обґрунтування положень сучасної теорії зайнятості у вітчизняній економічній науці зробили І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грішнова, О. Д. Гудзинський, А. М. Колот, І. О. Курило, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, Ю. М. Маршавін, О. Ф. Новикова, В. В. Онікієнко, В. М. Петюх, О. І. Цимбал та ін. Дослідження механізмів регулювання зайнятості в умовах значної соціально-економічної та демографічної диференціації розвитку регіонів України висвітлені у наукових працях та публікаціях С. І. Бандура, Т. А. Заяць, Е. М. Лібанової, С. І. Пирожкова, І. В. Терон.

Як зазначається у Регіональній доповіді про людський розвиток 2011 р. ПРО ООН «Від трансформації – до суспільства для всіх» [1] висока ймовірність загрози дискримінаційних обмежень і виключення із сфери зайнятості та суспільного життя характерна не тільки для певних соціальних груп (етнічні меншини, особи з обмеженими можливостями, маргінальні групи та ін.), а й для кожного індивіда залежно від його особистісних (вік, стать, стан здоров'я тощо) і професійних (освіта, професійний досвід, професійна мобільність та ін.) якостей.

У Доповіді про людський розвиток 2014 «Забезпечення стійкого прогресу людства: зменшення вразливості і формування життєвої стійкості» [2] експерти ПРО ООН зауважують на зростанні вразливості населення у його різні життєві цикли в залежності від розвитку чи втрати особистих якостей, необхідних для трудової діяльності. На їх погляд, одними з «чутливих вікових точок», які зумовлюють зростання вразливості у всіх сферах соціально-економічного життя, є перехід від зрілості до старшого віку [2, с. 90].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Аналіз джерельної бази дає підстави зробити висновок, що у переважній більшості вітчизняних і зарубіжних наукових працях і публікаціях проблеми зайнятості населення віком понад 45 років розглядаються здебільше без урахування суб'єктивних особливостей (стать, освіта, стан здоров'я, тощо). Наразі такий підхід до вивчення даної проблеми видається певною мірою однобічним, так як тенденція до прояву вікових обмежень на вітчизняному ринку праці детермінована суспільними стереотипами щодо якості робочої сили населення віком понад 45 років (зниження працездатності з віком; невідповідності освітньо-кваліфікаційного рівня сучасним вимогам ринку праці; низької мотивації до професійного навчання; ригідності трудової поведінки, тощо). Відтак, прогалина у вітчизняних дослідженнях щодо вивчення зайнятості населення віком понад 45 років крізь призму впливу суб'єктивних особливостей на поширення вікових обмежень на регіональному трудовнадлишковому ринку праці зумовила необхідність виділення цього питання в окремий напрям дослідження та його проведення у межах даної статті.

Метою статті є висвітлення суб'єктивних аспектів зайнятості населення середнього віку у трудовнадлишкових регіонах України та визначення інструментарію щодо їх профілактики та подолання.

Завданням для досягнення поставленої мети: виявити, проаналізувати і узагальнити суб'єктивні аспекти зайнятості населення віком понад 45 років у контексті поширення вікових обмежень у трудовнадлишкових регіонах України; визначити базові шляхи та форми для оптимізації зайнятості даної вікової групи з урахуванням виявлених суб'єктивних особливостей.

Вклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Як свідчать дослідження Міжнародної організації праці, ефективно вирішення проблем дискримінації і забезпечення рівності на робочих місцях можливе за умови поєднання традиційних політичних та інституційних заходів із повноцінним залученням роботодавців до активної політики на ринку праці [2, с. ix]. Утім, їхнє упереджене відношення до працівників віком понад 45 років під впливом стереотипів щодо погіршення їх працездатності детермінує поширення дискримінаційних утисків у сфері зайнятості. Це призводить до втрати економічної активності вказаної вікової групи і скорочення чисельності працездатних контингентів. Ці та інші причини на тлі дефіциту молоді на вітчизняному ринку праці у найближчій перспективі (за прогнозом фахівців Інституту демографії і соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України чисельність осіб у віці 15-34 роки знижуватиметься до 2027 року [1; с. 27]) актуалізують потребу дослідження суб'єктивних аспектів економічно активного населення віком 45-59 років.

Виходячи із мети дослідження, упродовж лютого 2015 року у Рівненській області автором спільно із фахівцями 18 базових центрів зайнятості проведено анкетування 940 зареєстрованих безробітних та 394 роботодавців державного і приватного секторів економіки. Вибір регіону для проведення дослідження зумовлений такими причинами: сповільнення динаміки економічного росту, стійка тенденція до зростання рівня безробіття, істотна частка неформальної зайнятості на регіональному ринку праці, неоднорідність демографічної структури тощо. Зазначені вади характерні і для інших регіональних трудовнадлишкових ринків праці. У перспективі це дає можливість екстраполяції отриманих результатів опитування, і, як наслідок, перегляду принципів формування і реалізації політики на регіональних трудовнадлишкових ринках праці України, розробленню і впровадженню адекватного сучасним реаліям механізму оптимізації зайнятості населення віком понад 45 років.

За даними результатів анкетування кожен третій респондент із числа зареєстрованих безробітних середнього віку стикався із проявами вікових обмежень як під час пошуку роботи, так і у ході трудової діяльності (див. рис. 1). У середньому 65 % з усіх опитаних безробітних осіб були обмежені за віковою ознакою при прийомі на роботу; близько 58 % із загальної чисельності респондентів стикались з проявами

вікових утисків у процесі трудової діяльності, а 21 % усіх опитаних безробітних зауважили на високу ймовірність першочергового їх звільнення. Майже 90 % опитаних роботодавців висловили бажання приймати на роботу здебільше населення віком до 45 років і тільки 10 % – надали б перевагу працівникам віком старше 45 років. З викладеного можна констатувати наявність виразної тенденції поширення вікових обмежень населення віком понад 45 років на ринку праці Рівненської області.

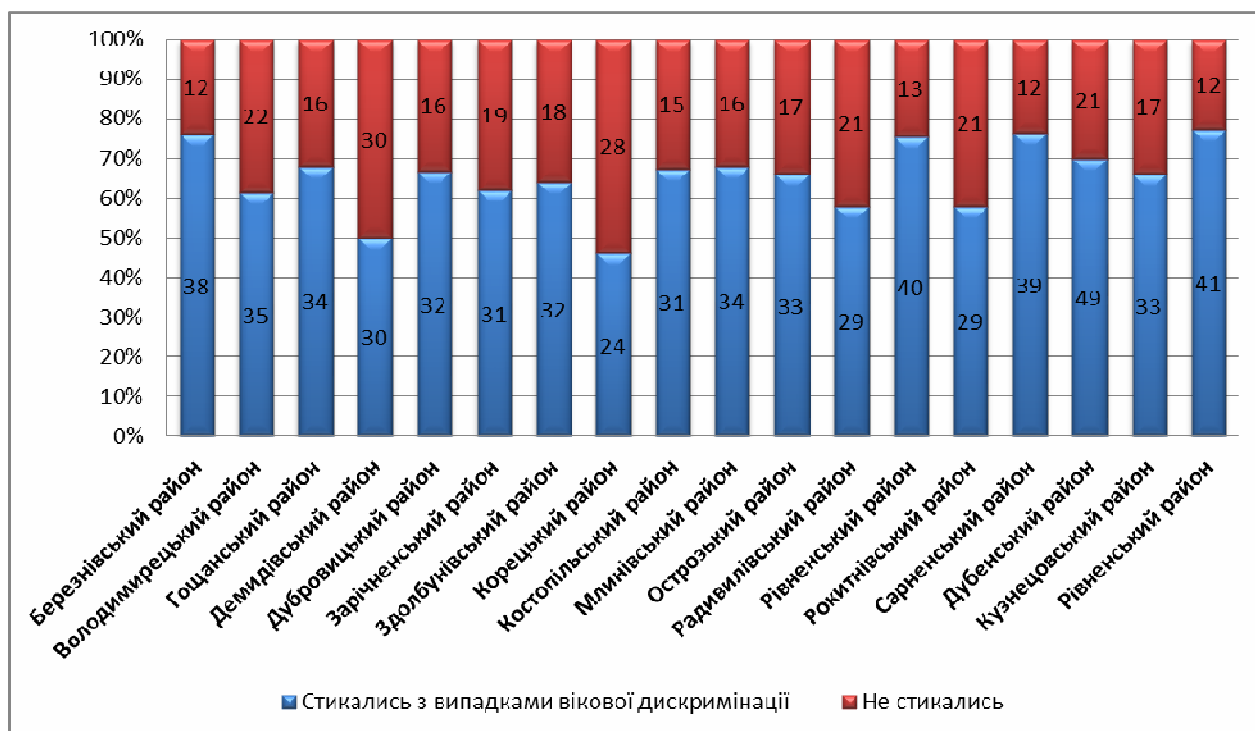


Рис. 1. Обсяги прояву вікових обмежень за результатами експертного опитування респондентів-безробітних віком понад 45 років, зареєстрованих у центрах зайнятості Рівненської області
(Розраховано автором за результатами експертного опитування)

Утім, не можна однозначно стверджувати, що сам по собі вік економічно активного населення є єдиною підставою для прояву і поширення вікових утисків на ринку праці. З результатів дослідження можна дійти висновку, що вік стає причиною обмежень за умови поєднання з такими суб'єктивними особливостями, як: стать, наявність дітей дошкільного віку; стан здоров'я; освіта, тощо. Тому у межах статті автор вважає за доцільне більш детально зупинитись на цих аспектах та проаналізувати їх.

За даними анкетування встановлено, що у більшості випадків гендерний аспект для зайнятості економічно активного населення середнього віку не відіграє суттєвої ролі у контексті дискримінації за ознакою віку: відсоток чоловіків та жінок, які стикалися з віковими обмеженнями у сфері зайнятості (опитано безробітних: 487 осіб чоловічої статі; 453 – жіночої) фактично не відрізняються (див. рис. 2).

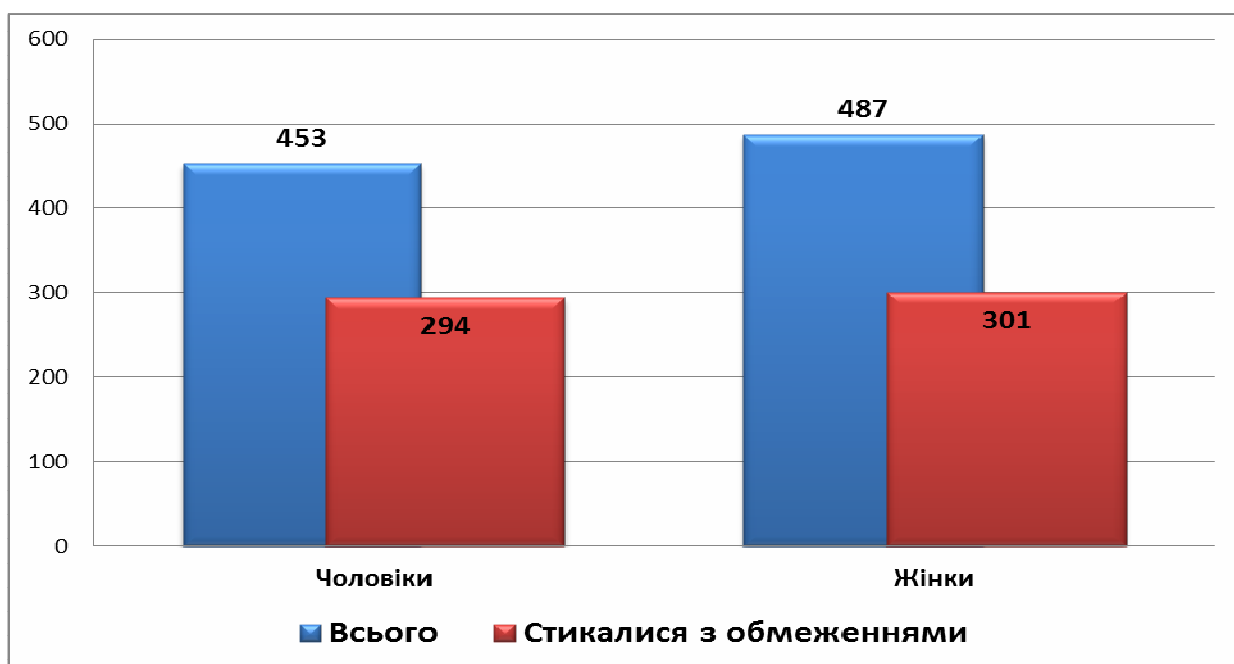


Рис. 2. Гендерний розподіл респондентів віком понад 45 років, які стикались з віковими обмеження на ринку праці Рівненської області

(за даними результатів експертного опитування, проведеного у Рівненській області)

Слід зауважити, що нині за умови відкладення часу народження дітей на більш старший вік унаслідок невирішеності соціально-побутових проблем; підвищення дитородної активності жінок віком 30-34 роки [1; с. 57]; недостатньо розвиненої інфраструктури дошкільних закладів (або взагалі їхньої відсутності) у сільській місцевості, наявність дітей дошкільного і молодшого шкільного віку є умовою обмеження можливостей працевлаштування жінок середнього віку. Особливої актуальності набуває ця причина для жінок-жительок північних районів Рівненщини (Зарічненський, Володимирецький, Рокитнівський та інші райони), де традиційно поширена багатодітність у сім'ях. Саме ці жінки частіше, ніж чоловіки, зазнають обмежень при прийомі на роботу та становлять «групу ризику» в контексті першочергового звільнення. Роботодавці, зазначаючи наявність дітей як вагому причину для відмови у працевлаштуванні, тим самим упереджують виробничі проблеми, пов'язані з необхідністю заміни працівника, відсутнього з причин догляду за хворою дитиною, перерозподілу його обов'язків та фінансові витрати на оплату лікарняних (за перші п'ять днів тимчасової непрацездатності).

Аналіз розподілу респондентів-безробітних за освітою виявив: мали середню (базову чи повну) освіту – 34 % опитаних; близько третини опитаних (27 %) мали професійно-технічну освіту; в середньому у 13 % респондентів наявна повна вища освіта. Можна констатувати, що відсутність професійної освіти, наявність у цих респондентів застарілих професійних знань і навиків, неадекватних сучасним вимогам ринку праці; низька мотивація до професійного навчання і підвищення кваліфікації упродовж трудового життя посилюють ймовірність вікових обмежень у сфері зайнятості та істотно мінімізують шанси на працевлаштування. Цей факт підтверджується й статистичними даними: один із найвищих показників навантаження на одне робоче місце припадає на найпростіші професії, які не потребували професійної освіти (за станом на 01 січня 2015 року у Рівненській області навантаження на одне робоче місце за найпростішими професіями становило 46 осіб [3; с. 289]). Виявлено, що більшість респондентів-безробітних без професії були зайняті на малих і середніх підприємствах у галузях регіональної економіки (сільське господарство, переробна промисловість, будівництво, та ін.) з високою трудомісткістю виробництва внаслідок використання спрощених і застарілих технологій, обмеженого обсягу технічних засобів і використання ручної праці у процесі виробництва. Як правило, більшість роботодавців за браком фінансових можливостей через зниження дохідності не зацікавлені у модернізації процесу виробництва чи надання послуг, впровадженні новітніх технологій, а отже, і в інвестуванні у професійне навчання та підвищення кваліфікації та, відповідно, збільшенні заробітної плати висококваліфікованим працівникам. Так, за результатами опитування, тільки 5 % роботодавців вбачають професійну підготовку економічно активного населення віком понад 45 років як умову, що стимулюватиме їх до працевлаштування чи гарантії зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років на підприємстві.

Низька мотивація працівників і роботодавців до необхідності професійної підготовки працівників підтверджується й статистичними даними. Виявлено, що, упродовж 2014 року навчались новим професіям тільки 1,4 % облікової кількості штатних працівників, а підвищили кваліфікацію – 10,3 % [3; с. 296]. У перспективі, це зумовлюватиме високу ймовірність безробіття тих працівників, які взагалі не здобували

професію (особи без професії) або мають застарілі професійні знання і навички, та потребуватиме зміни усвідомлення необхідності професійного навчання як роботодавців, так і населення.

Як свідчать результати дослідження, більшість осіб віком понад 45 років мотивують свою відмову від професійного навчання чи працевлаштування за певними професіями (спеціальностями) віковими змінами стану фізичного здоров'я (зростання захворювань з віком), погіршенням когнітивних здібностей і психологічних якостей (здебільше комунікативних). Така негативна самопрезентація поглиблює наявний суспільний стереотип щодо погіршення з віком професійних здібностей, ригідності трудової поведінки, низьких адаптивних можливостей до змін умов праці населення середнього віку та посилює упереджене ставлення роботодавців до них. Тому анкетування як роботодавців, так і безробітних осіб передбачало виявлення впливу професійно важливих якостей та стану здоров'я економічно активного населення віком понад 45 років на прояв вікових обмежень у контексті забезпечення їх зайнятості.

Аналіз обраних респондентами професійно важливих якостей дає підстави дійти такого висновку: у середньому 89 % респондентів-роботодавців зауважують на необхідність наявності у працівників середнього віку низки таких якостей: компетентність, надійність, професіоналізм, неконфліктність, тощо, необхідних для дієвого виконання ними трудових обов'язків. Разом з тим, 17 % роботодавців зазначають на їх відсутність у працівників віком понад 45 років; 15 % зауважують на зниження працездатності (невчасно і неякісно виконані обов'язки); близько 10 % - на підвищену конфліктність. Можна констатувати, що результати анкетування роботодавців є певним відображенням усталеного суспільного стереотипу щодо працівників віком понад 45 років у контексті впливу психологічних вікових змін на якісне виконання професійних обов'язків і підтримки комунікативних зв'язків у колективі. Майже кожен четвертий роботодавець вважає вищевказані проблеми вагомими підставами для відмови у працевлаштуванні та звільнення працівників середнього віку.

Цілком очевидно, що професійно важливі якості і психологічні особливості економічно активного населення середнього віку тісно пов'язані з їх станом здоров'я. Так, кожен четвертий безробітний і кожен третій роботодавець вважає погіршення стану здоров'я і наявність захворювань вагомими причинами для відмови у працевлаштуванні чи звільнення осіб віком понад 45 років. У цілому, 36 % роботодавців вважають, що наявність захворювань у працівників зумовлюють неналежне виконання ними трудових обов'язків і потребує частої заміни відсутнього працівника та перерозподіл його обов'язків. Утім, це твердження буде істинним тільки відносно тих працівників середнього віку, які тривалий час працювали в умовах, невідповідних санітарно-гігієнічним і вимогам безпеки праці. Утім, за умови змін у структурі робочих місць (адаптації до індивідуальних потреб працівників), реорганізації умов праці та використання гнучкого режиму роботи можна стверджувати про повноцінне виконання трудових обов'язків працівниками цієї вікової групи.

На підставі викладених вище результатів дослідження суб'єктивних аспектів зайнятості населення віком понад 45 років, визначено базові інструменти, необхідні для її оптимізації та мінімізації впливу вікових обмежень на регіональному трудовнадлишковому ринку праці:

- інформування:

роботодавців – щодо конкурентних переваг працівників віком понад 45 років; можливостей і способів адаптації робочого місця до вікових фізичних і психологічних особливостей працівників віком понад 45 років; необхідності диверсифікації вікової структури трудового колективу (паритетне співвідношення різних вікових груп) і встановлення стійких міжпоколінних зв'язків (у тому числі через передачу професійних знань та навичок);

населення віком понад 45 років – щодо конкурентних переваг унаслідок професійного навчання впродовж трудового життя та можливостей її здобуття;

- фінансове стимулювання роботодавців з метою працевлаштування населення віком понад 45 років і збереження гарантій його зайнятості: компенсація витрат у розмірі Єдиного соціального внеску на державне соціальне страхування; прогресивне зниження ставки соціального внеску за умови тривалої зайнятості цих працівників на одному підприємстві; використання податкових пільг для роботодавців; надання дотації на створення нових, модернізації чи адаптації наявних робочих місць відповідно до індивідуальних потреб працівників середнього віку, тощо;

- стимулювання професійного розвитку впродовж усього трудового життя економічно активного населення середнього віку; відновлення інституту наставництва як умови передачі професійних знань і навичок між різними віковими групами працівників; компенсація роботодавцям витрат на професійне навчання працівників цієї вікової групи; організація неформального навчання і створення умов для підтвердження професійних компетенцій безпосередньо на робочому місці.

Результати дослідження дають підстави сформулювати такі **висновки**:

1. На основі результатів експертного опитування зареєстрованих у центрах зайнятості безробітних і роботодавців Рівненської області у 2015 р. виявлено та проаналізовано суб'єктивні аспекти (стать, освіта, стан здоров'я, психологічні та професійні якості), які впливають на зайнятість економічно активного населення віком понад 45 років у контексті поширення вікових обмежень на ринку праці. Доведено, що вік стає причиною дискримінації за умови поєднання із вищевказаними суб'єктивними особливостями.

2. Визначено, що інформування про можливості працевлаштування і конкурентні переваги економічно активного населення віком понад 45 років, фінансове стимулювання роботодавців, професійне навчання упродовж трудового життя є базовими інструментами для оптимізації зайнятості та мінімізації впливу вікових обмежень на регіональному трудонадлишковому ринку праці.

Перспективними напрямками подальших досліджень є дослідження впливу на зайнятість об'єктивних чинників, що детермінують поширення вікової дискримінації на ринку праці; визначення інструментарію організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років.

Література.

1. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. — 248 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. – С. 145. – Режим доступа: http://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/russianrhdrweb.

3. Статистичний щорічник Рівненської області за 2014 рік / за ред. Ю. В. Мороза. – Рівне: Головне управління статистики у Рівненській області Державної служби статистики України, 2015. – 457 с.

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

References.

1. Libanova, E. M. (Eds.). (2010), *Molod' ta molodizhna polityka v Ukraini: sotsial'no-demohrafichni aspekty* [Youth and youth policy in Ukraine: social and demographic aspects], Instytut demohrafii ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine;

2. The official site of United Nations Development Programme in Europe and Central Asia (2011), “*От трансформации – к обществу для всех. Региональный доклад о человеческом развитии*” [From the transformation - a society for all. Regional Human Development Report], available at: http://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/russianrhdrweb (Accessed 29 October 2014);

3. Department of Statistics in Rivne Oblast of State Statistics Service of Ukraine (2015), “*Statystychnyj schorichnyk Rivnens'koi oblasti za 2014*” [Statistical Yearbook of Rivne region for 2014], Holovne upravlinnia statystyky u Rivnens'kij oblasti Derzhavnoi sluzhby statystyky, Rivne, Ukraine;

4. United Nations Development Program (2014), “*Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience*”, UNDP, New York, USA.

Стаття надійшла до редакції 14.01.2016 р.