

Цимбал О.І.,
д-р екон. наук,
завідувач відділом соціальної безпеки
Національного інституту стратегічних досліджень
Ярош О.М.,
канд. екон. наук,
провідний науковий співробітник
сектору соціальних ризиків у сфері зайнятості населення
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ МОЛОДІ

Сучасна практика працевлаштування та зайнятості молоді свідчить, що дана вікова категорія робочої сили має на ринку праці більш слабші позиції у порівнянні з іншими віковими групами зайнятих. Причинами цього є вплив ряду чинників, які визначають особливості транзиту молоді від навчання до отримання задовільного робочого місця, досягнення гідної зайнятості. Найвагоміший вплив на формування молодіжного сегменту робочої сили в Україні мають: не завжди раціональний вибір професії та необхідного для неї рівня підготовки, недоліки наявної системи професійної освіти, недостатній практичний досвід роботи, висока мобільність пов'язана з пошуками якіснішої зайнятості тощо.

Проведене під егідою Міжнародної організації праці дослідження «Перехід на ринок праці молоді України» (School-to-work transition surveys) дало можливість виявити ряд бар'єрів на шляху досягнення молоддю гідної праці, які обумовлюють вразливість молоді на ринку праці та інших процесах соціального залучення [1].

Перш за все слід відмітити недосконалу систему професійної орієнтації, яка діє нині в Україні. За даними дослідження у 2015 році менше половини молодих людей (48,7 %) відвідували проф-орієнтаційні заходи [1, с. 35]. Найвагомішим негативним наслідком цього стало те, що 21,1 % молоді, яка не відвідувала проф-орієнтацію, обрали свою нинішню професію випадково, тоді як відповідний показник серед іншої молоді складає всього 7,6 %. Така ситуація формує значні ризики гідної зайнятості, оскільки обрана професія не завжди відповідає потребам, можливостям і прагненням молодих людей.

Вагомою проблемою у процесі досягнення гідної зайнятості молоддю є невідповідна якість підготовки спеціалістів професійно-технічними та вищими навчальними закладами, що зумовлено низьким рівнем зв'язку між освітою та виробництвом. Загалом, 62,8 % молодих робітників мали рівень освіти та кваліфікації, що відповідає вимогам робочого місця. Частка молоді з надмірною кваліфікацією складала 31,7 %, а з недостатньою — 5,5 % [1, с. 51]. Більше того, 96,7 % молоді, що виконує роботу з найпростіших професій, є надмірно кваліфікованою, причому 40,2 % з них має диплом про вищу освіту. Це суттєво підриває усвідомлювану та фактичну якість професійної та вищої освіти, дезорієнтує роботодавців, державу та контингенти населення, що знаходяться в стані вибору професії та рівня освіти.

Заслуговує на увагу досить високий рівень неформальної зайнятості молоді. У 2015 р. рівень неформальної зайнятості в широкому розумінні склав 58,3 %. Причому 79,5 % неформально зайнятої молоді працюють у формальному секторі. Для значної кількості молоді неформальність їх зайнятості спричинена тим, що вони не отримують повного пакету законодавчо встановлених соціальних гарантій, не повністю обізнані щодо своїх прав і фактичного стану оформлення на робочому місці. Це формує значний ризик подальшого поширення неповного дотримання вимог чинного законодавства щодо соціального захисту навіть офіційними роботодавцями та зловживання ними легковажним ставленням молоді до особливостей трудових відносин.

Дослідження тривалості відпрацьованого робочого часу також кликає занепокоєння, оскільки законодавчо встановлений час протягом тижня відпрацьовує лише 29,1 % молоді, тоді як загалом по країні цей показник складає 67,7 %. Окрім того, частка молоді, яка працювала більше ніж 40 годин на досліджуваному тижні (33,5 %), суттєво перевищує частку молоді, яка працювала менше 40 годин — 25,4 % [1, с. 47]. Це зумовлює формування ризику поширення практики невідповідного використання робочого часу молоді, яка, з одного боку, не надає належної уваги зайнятості, а з іншого, здатна працювати з надмірним напруженням з метою отримання додаткового досвіду або ж додаткової оплати.

Вирішення вказаних проблем за рахунок зосередження на подоланні лише їх наслідків, чим страждає сучасна освітня політика та політика зайнятості, не матиме належного ефекту. Центральним предметом модернізованої політики мають стати не загальні обсяги працевлаштованих, освічення чи охоплення підтримкою від безробіття, а встановлення типових траєкторій успіхів і

провалів у здобутті гідних робочих місць, визначення вразливих груп молоді, що з високою ймовірністю потрапляють у нерозривний цикл маргіналізації, вироблення інструментів упередження неузгодження цінностей, планів, практичних кроків молоді та пропозиції робочих місць на ринку праці. До таких механізмів, зокрема, слід віднести систему комплексної оцінки результатів молодіжної політик у країні, прогнозування попиту та пропозиції робочої сили, забезпечення тісного та безпосереднього зв'язку закладів освіти з виробництвом, проведення широкої інформаційної компанії стосовно профорієнтації, соціального захисту молоді тощо.

Література

1. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transitions surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор; Міжнародне бюро праці. – Женева: МОП, 2016. (Work4Youth publication series; No. 41, ISSN: 2309-6780; 2309-6799 (webpdf)).

УДК 331.6:349.2

Древаль Ю.Д.,
д-р наук з державного управління, проф.,
професор кафедри охорони праці
та техногенно-екологічної безпеки,
Національний університет цивільного захисту України

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У діяльності Міжнародної організації праці (далі — МОП) різно спостерігаються декілька ключових рішень і програм, які на десятиліття наперед визначають спрямованість розвитку міжнародних соціально-трудових відносин. В умовах глобалізації у цьому сенсі непересічне значення відводиться програмі чи концепції гідної праці (далі можливо — ПГП), в якій тлумачаться основні принципи і права у сфері праці. На початку ХХІ століття гідна праця вже стає своєрідним дороговказом для вдосконалення соціально-трудових стандартів у різних країнах світу. У сукупності основних положень вона відображає реакцію світової спільноти на виклики сьогодення, зокрема намагання додаткового соціального захисту людей праці від різнобічних негативних аспектів глобалізації.