

ДІАГНОСТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКІСНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА МІКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНІ

Успіх економічних реформ і досягнення цілей якісного людського розвитку тісно пов'язані зі спроможністю держави забезпечити створення якісних робочих місць, які передбачають гідні умови та оплату праці, можливості освітньо-професійного зростання, продуктивне використання знань, вмінь, творчих здібностей. Проте у сфері зайнятості України спостерігаються гострі протиріччя [2]. Пріоритети реформування економіки та забезпечення якісного людського розвитку вимагають посиленої уваги до проблем зайнятості з позицій забезпечення її якості.

Якщо забезпечення якісної зайнятості на макро-, мезорівні передбачає розвиток системи відносин з приводу використання трудового потенціалу економічно активного населення, то на рівні підприємств й організацій ці питання мають свою конкретну специфіку в межах певної системи менеджменту та соціально-трудова відносин.

З метою діагностики якісної зайнятості на мікрорівні нами було здійснено соціологічне дослідження упродовж 2016 р. на підприємствах Черкаської області. В соціологічному опитуванні взяли участь 720 найманих працівників, які представляли 8 підприємств області (різних форм власності та різного галузевого спрямування). Головним інструментом соціологічного опитування слугувала розроблена автором анкета «Чи можна вважати вашу зайнятість якісною?», що включала низку питань з варіантами відповідей щодо ставлення до праці, її умов, оплати, робочого місця, отримуваних матеріальних та нематеріальних заохочень, відносин з колегами, керівництвом тощо.

Стосовно якості власної зайнятості на підприємстві головний висновок зроблено переважною більшістю опитаних (90%) у вигляді такого твердження: «Мою зайнятість не можна вважати якісною».

В результаті аналізу анкет нами з'ясовано, що причини такої ситуації комплексні, проте здебільшого вони полягають у такому:

- незадоволенні отримуваним доходом («недостатній» та «мізерний» в умовах інфляції за висновком 2/3 опитаних), який не забезпечує якість життя, унеможливорює виживання навіть на фізичному рівні з урахуванням зростання цін, підвищення тарифів на комунальні послуги;
- відсутності стабільної зайнятості, що гарантує стабільний дохід без затримок (понад 70% опитаних);
- несприятливих умов праці (кожен третій опитаний вказав на нестачу опалення, значні фізичні навантаження, вплив шкідливих чинників в процесі праці тощо); відсутності надії на захист трудових прав з причин відсутності профспілки або її формального існування, ігнорування колективних угод, обіцянок роботодавцями (65% опитаних);
- слабкій соціальній захищеності (78% опитаних); надмірних вимогах роботодавців стосовно роботи поза межами робочого дня (30% опитаних).

Потребує уваги той факт, що в питаннях забезпечення більш якісної зайнятості більшість працівників (52%) покладаються на державу і регіональні органи влади, 23% – на взаємодію з країнами Євросоюзу і допомогу МВФ, 14 % опитаних - на залучення інвестицій в регіон і розвиток підприємництва і тільки 11% - на прояв власної активності у пошуках прийнятного робочого місця в Україні або за кордоном. Лише кожен десятий опитаний визнає, що пошук місця якісної зайнятості залежить від власної трудової активності та прояву мобільності. Більшість респондентів знаходяться у стані очікування, терпіння та сподівань на державу, регіональні органи влади, допомогу ЄС (рис. 1).

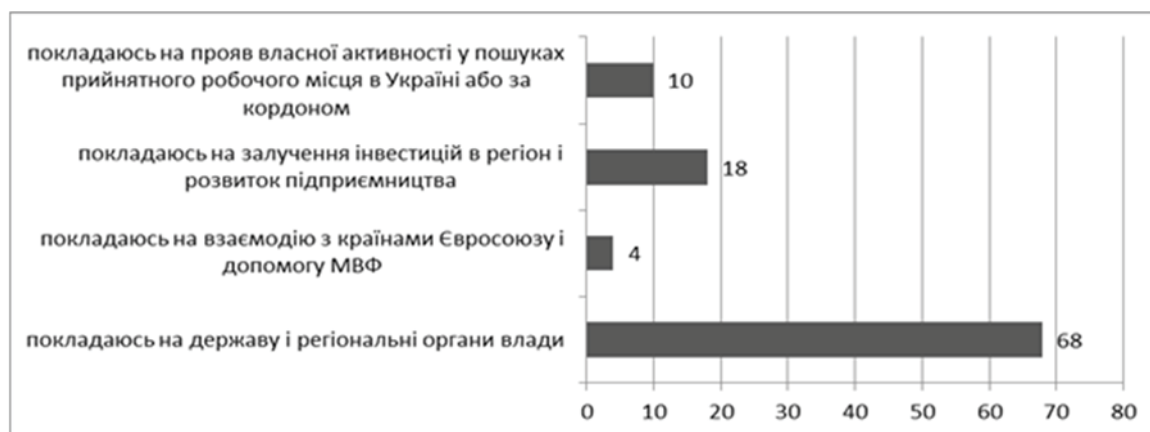


Рис. 1. Відповіді респондентів на питання «На кого Ви покладаетесь в питаннях забезпечення більш якісної зайнятості?» (%).

Джерело: результати соціологічного дослідження, проведеного автором.

Зауважимо, що окреслені результати соціологічного опитування корелюють з даними інших дослідників (зокрема йдеться про дослідження в Черкаському регіоні, дослідження М.В. Семикіної в Кіровоградському регіоні [2], а також моніторингові дослідження Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, Національного інституту стратегічних досліджень в інших регіонах країни). Негативні чинники (військовий конфлікт, вимушені переселенці, економічна криза, тонізація економіки, безробіття та ін.) гальмують процес поступового переходу до якісної зайнятості в регіоні, стримують розвиток соціальної взаємодії. Між тим за участю усіх соціальних партнерів необхідно забезпечувати поступовий злам негативних тенденцій у сфері зайнятості для стабілізації ситуації на регіональних ринках праці.

Література

1. Ринок праці у 2016 році, доповідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> с. 10-18.
2. Семикіна М.В. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку / М.В. Семикіна, А.С. Пасека // Вісник Хмельницького національного університету, м. Хмельницький: ХНУ, 2016 р. – С. № 6. – С. 41 – 48.