

Kozhukhova T.

#### SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF DEVELOPING COUNTRIES: INTERNATIONAL FINANCIAL RESOURCES MOBILIZATION AND ALLOCATION MECHANISM

*The new agenda for sustainable development till 2030 defined by the General Assembly in 2015, makes it necessary to intensify international public and private financing for sustainable development in developing countries and the poorest countries of the world, that is a vital complement to national efforts in this area. The purpose of the article is to study the international financial resources mobilization and allocation mechanism for sustainable development in developing countries. To study the international financial resources mobilization and allocation mechanism for sustainable development in developing countries, and to draw conclusions in the study, the following general scientific and specific learning methods have been used: methods of analysis, synthesis, induction, deduction, abstract-logical method. The results of the research showed modern features of international financial resources mobilization and allocation for sustainable development in developing countries. The main components of the international financial resources mobilization and allocation mechanism for sustainable development in developing countries have been determined. The forms of assistance to developing countries, the financial instruments, bilateral and multilateral channels of bringing funds to recipient countries, the sector to which international financial resources are allocated to achieve the goals of sustainable development in developing countries have been examined. The scientific novelty of the results is to determine patterns and trends in the international financial resources mobilization, their accumulation by the bilateral and multilateral donors, rational distribution organization to promote sustainable development in developing countries. The practical significance of the results is the possibility of using them to develop strategic measures for the international financial resources mobilization and allocation for sustainable development of the world community. Further researches are aimed at studying the global financial system for sustainable development.*

**Key words:** international financial resources, resource mobilization and allocation mechanism, international financial institutions, UN, Sustainable Development.

Одержано 04.02.2016 р.

УДК 331.5:316.4

Нартюк Оксана Володимирівна,

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці,  
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

### СУЧАСНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЗАЙНЯТІСТЬ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ В ТРУДОНАДЛИШКОВИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

*Попри негативні наслідки демографічної кризи (депопуляція, зменшення частки молоді, що виходить на ринок праці та постаріння працездатного населення), для вітчизняної сфери зайнятості є характерним поширення вікових дискримінаційних обмежень відносно економічно активного населення віком 45-59 років. З огляду на зазначене, актуалізується потреба дослідження чинників, які генерують вікові утиски даної вікової категорії населення на трудонадлишкових регіональних ринках праці України (на прикладі Рівненської області). Метою статті є виявлення сучасних чинників впливу на зайнятість економічно активного населення в трудонадлишкових регіонах України, їх систематизація та узагальнення. Теоретичною і методологічною базою статті є положення економічної теорії, діалектичний метод пізнання, наукові праці з проблематики функціонування ринку праці у контексті демографічних змін, що впливають на вікову структуру працездатного населення, результати експертного опитування двох фокус-груп респондентів (зарєєстрованих у базових центрах зайнятості безробітних та роботодавців), проведеного у лютому 2015 року у Рівненській області. Наукова новизна статті полягає у визначенні, систематизації та узагальненні сучасних чинників, які впливають на зайнятість економічно активного населення вікової групи 45-59 років у контексті поширення вікових обмежень у сфері зайнятості трудонадлишкових регіонів. Використання результатів дослідження у практичній діяльності дає можливість отримати адекватну реаліям картину відносно масштабів та специфіки поширення вікових дискримінаційних обмежень на ринках праці трудонадлишкових регіонів України та розробити і впровадити організаційно-економічний механізм оптимізації зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років. Детально розкрито, систематизовано і узагальнено сучасні чинники впливу на зайнятість населення віком понад 45 років у трудонадлишкових регіонах (індивідуальні(стать, вік, освіта, професійний досвід, тощо) і зовнішні). Висвітлено специфіку їх взаємодії та впливу на формування середовища для поширення*

вікових обмежень на регіональному ринку праці. Подальші розробки цієї теми можуть надати підстави до зміни державної політики відносно упередження та протидії віковій дискримінації на вітчизняному ринку праці та оптимізації зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років у трудонадлишкових регіонах України.

**Ключові слова:** економічно активне населення, чинники впливу на зайнятість, трудонадлишкові регіони.

## ВСТУП

**Постановка проблеми.** Як відомо, трансформація вікової структури економічно активного населення у сторону постаріння і суттєве зменшення чисельності молоді, яка у перспективі залучатиметься до трудової діяльності, стає довготривалим демографічним трендом на вітчизняному і більшості регіональних ринках праці України. Одним із наслідків невідповідності старіючої вікової структури працездатного населення потребам сучасної соціально-економічної системи у молодих працівниках є поширення дискримінації за віковою ознакою у вітчизняній сфері зайнятості. Як свідчать дані наукових досліджень [5; 6; 7; 8], вікові утиски на ринку праці здебільше стосуються працездатних контингентів населення віком 45-59 років (далі – середнього віку) і генерують проблеми забезпечення його продуктивної зайнятості та втрату економічної активності. Ці та інші причини зумовлюють потребу у їх детальному науковому дослідженні у контексті необхідності перегляду базових принципів політики зайнятості в Україні крізь призму мінімізації проявів вікової дискримінації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення проблем зайнятості різних вікових груп економічно активного населення здійснено зарубіжними і вітчизняними науковцями.

У Доповіді про людський розвиток 2014 «Забезпечення стійкого прогресу людства: зменшення вразливості і формування життєвої стійкості» [9] експерти ПРО ООН зауважують на специфіку вразливості населення у його різні життєві цикли. На їх погляд, однією з «чутливих вікових точок», що спричиняє зростання вразливості у всіх сферах соціально-економічного життя, є перехід від зрілості до старшого віку. Як наслідок, зростає ризик соціального виключення, а разом з тим, ймовірність втрати економічної активності у цієї вікової групи працездатного населення.

Науковий доробок у вивчення проблем зайнятості осіб літнього віку в Україні зробили науковці Інституту демографії і соціальних досліджень ім. М. В. Птухи. У колективній монографії «Населення України: Імперативи демографічного старіння» [4] розглядаються результати дослідження національних особливостей старіння населення, а саме: специфіки прояву в Україні основних демоекономічних та соціальних наслідків старіння на ринку праці; ступеню відповідності вітчизняної соціально-економічної системи потребам старіючого населення, у тому числі сприяння зайнятості цієї вікової категорії населення, забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці, захист трудових прав та ін.

Вітчизняний вчений-економіст І. О. Курило у дослідженні «Трансформація соціально-економічної структури населення та її демографічні наслідки» [2]

вбачає демографічні передумови одним із базисів для формування соціально-економічної структури населення, його основних вікових груп і динамічних взаємозв'язків між ними. Науковець слушно зауважує, що трудовресурсний потенціал в Україні близький до вичерпання. З цієї точки зору, продовження терміну трудового життя є важливим інструментом упередження демографічної кризи у контексті втрати якійсної робочої сили.

Згідно оприлюднених даних соціологічного опитування «Трудова дискримінація людей старшого віку» [7] фахівцями Харківського інституту соціальних досліджень (далі – ХІСД) виявлено, що на ринку праці Харківської області наявна стійка тенденція поширення вікових обмежень щодо осіб віком понад 45 років. За результатами соціологічного опитування фахівці ХІСД зауважують, що проблема утиску прав осіб даного віку актуальна на будь-якому етапі реалізації їх трудових прав: при працевлаштуванні, звільненні та під час трудової діяльності.

Наявні вітчизняні наукові та соціологічні дослідження зайнятості окремих вікових категорій населення не дають у повній мірі адекватних і цілісних уявлень щодо зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років та сучасних чинників впливу на її стан у трудонадлишкових регіонах України. Тому актуалізується потреба у визначенні, систематизації й узагальненні цих чинників крізь призму поширення вікових утисків у регіонах з трудонадлишковою кон'юктурою. Дослідженню означених проблемних аспектів і присвячена ця стаття.

**Мета статті (постановка завдання).** Метою дослідження статті є виявлення сучасних чинників впливу на зайнятість економічно активного населення в трудонадлишкових регіонах України, їх систематизація та узагальнення. Для досягнення мети поставлено таке завдання: через опрацювання наукових джерел, результатів експертного опитування визначити, систематизувати і узагальнити сучасні чинники впливу на зайнятість економічно активного населення у трудонадлишкових регіонах України (на прикладі Рівненської області).

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Сучасні реалії соціально-економічного розвитку зумовлюють наявність на вітчизняному ринку праці виразної тенденції до зростання рівня безробіття. Результатом цього негативного феномену є «...збільшення чисельності економічно неактивного населення унаслідок виключення значної частки населення працездатного віку (7,98 млн. осіб або понад третина всього населення цього віку, І-е півріччя 2014 року) із економічного життя країни, що стає серйозним викликом для розвитку українського ринку праці» [1, с. 93].

Згідно даних зарубіжних і вітчизняних наукових

досліджень [2; 4; 6; 7] відомо, що значний відсоток економічно неактивних осіб становлять особи середнього і літнього віку. На тлі скорочення чисельності працездатного населення у результаті демографічної кризи в Україні втрата економічної активності істотною часткою населення вікової групи 45-59 років зумовлюватиме дефіцит робочої сили. Натомість, для регіонів із трудовнадлишковим ринком праці економічна неактивність населення віком понад 45 років є швидше наслідком конкурентної переваги працездатного населення молодшого віку в умовах відсутності достатньої кількості робочих місць. Із вищезазначеного можна констатувати, що вік, як одна із базових суб'єктивних характеристик робочої сили, зумовлює суттєву диференціацію рівня зайнятості між різними віковими контингентами населення у трудовнадлишкових регіонах і детермінує поширення утисків на ринку праці за віковою ознакою. Утім, вік як демографічна характеристика робочої сили економічно активного населення старше 45-го віку набуватиме дискримінаційних ознак за умови специфічного поєднання із іншими чинниками, що впливають на його зайнятість.

З метою виявлення, систематизації та узагальнення цих чинників, визначення специфіки їх впливу на зайнятість економічно активного населення віком понад 45 років у трудовнадлишкових регіонах упродовж лютого 2015 року у Рівненській області автором проведено експертне опитування (анкетування) 394 роботодавців державного і приватного секторів регіональної економіки та 940 зареєстрованих у центрах зайнятості безробітних. Основними причинами, які зумовили вибір регіону для проведення дослідження, є такі, як: сповільнення темпів економічного зростання, ріст рівня безробіття та істотна частка неформальної зайнятості на регіональному ринку праці, неоднорідність демографічної структури працездатного населення, тощо. Зазначені вади характерні і для інших регіональних трудовнадлишкових ринків праці. У перспективі це дає можливість екстраполяції отриманих результатів опитування, і, як результат, перегляду принципів формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості, розробленню та імплементації дієвого механізму оптимізації зайнятості населення віком понад 45 років.

Аналіз результатів анкетування дає підстави стверджувати про масштабне поширення вікових обмежень у сфері зайнятості регіону: у середньому 65% з усіх опитаних безробітних осіб обмежені за віковою ознакою при працевлаштуванні; близько 58% респондентів з числа опитаних стикались з проявами вікових утисків під час трудової діяльності, а 21% від усіх опитаних безробітних вказали на високу ймовірність першочергового звільнення порівняно з працівниками молодшого віку. Наявність вікових утисків на ринку праці Рівненської області свідчить про те, що вік є важливою соціально-демографічною ознакою, якою керуються роботодавці (за даними анкетування – близько 90%) при відборі кандидатів на працевлаштування чи при звільненні працівників. Утім, не можна однозначно стверджувати, що тільки вік економічно активного населення є єдиною

підставою для прояву і поширення вікової дискримінації на ринку праці. З результатів дослідження можна дійти висновку, що вік набуває дискримінаційної ознаки за умови його поєднання із індивідуальними особливостями (стать, наявність дітей дошкільного віку; стан здоров'я; освіта, тощо) та внаслідок зовнішнього впливу (розвиток регіональної економіки, місце проживання, розвиток транспортної інфраструктури, кількість діючих підприємств, установ, організацій, тощо). Тому, у межах статті є доцільним проаналізувати базові чинники впливу на зайнятість вікової групи населення 45-59 років, які автор об'єднав у такі блоки: індивідуальні та чинники зовнішнього впливу.

Блок індивідуальних чинників. За даними анкетування виявлено, що у більшості випадків гендерний аспект зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років не відіграє суттєвої ролі у контексті поширення дискримінації за ознакою віку: відсоток чоловіків та жінок, які стикалися з віковими утисками у сфері зайнятості (опитано безробітних: 487 осіб чоловічої статі; 453 – жіночої) фактично не відрізняються. Слід зазначити, 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 [3; с. 57]; недостатньо розвиненої інфраструктури дошкільних закладів (або взагалі їх відсутності) у сільській місцевості, наявність дітей дошкільного і молодшого шкільного віку є умовою обмеження можливостей працевлаштування жінок віку понад 45 років. Особливої актуальності набуває ця причина для жінок-жительок північних районів Рівненщини (Зарічненський, Володимирецький, Рокитнівський та ін. 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.

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 трудовою життя істотно посилюють ймовірність вікових обмежень у сфері зайнятості та мінімізують шанси на працевлаштування. 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 трудовісткістю виробництва внаслідок застосування

спрощених і застарілих технологій, обмеженого обсягу технічних засобів і використання ручної праці у процесі виробництва. Незважаючи на те, що для 78% респондентів-роботодавців компетентність, професіоналізм, уміння швидко вирішувати професійні завдання є важливими і бажаними якостями для працівників віком понад 45 років, більшість із них 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.

Враховуючи наявність у суспільстві усталених поглядів щодо втрати з віком якості робочої сили економічно активного населення віком 45-59 років (погіршення стану здоров'я, когнітивних здібностей і психологічних якостей (здебільше, комунікативних)), анкетування як роботодавців, так і безробітних осіб передбачало дослідження цього питання. Аналіз обраних респондентами професійно важливих і особистісних якостей дає можливість дійти висновку, що у середньому 89% респондентів-роботодавців зауважують на наявності у претендентів на робоче місце середнього віку низки якостей (компетентність, надійність, професіоналізм, відсутність конфліктності, тощо), необхідних для якісного виконання ними трудових і професійних обов'язків. Разом з тим, 17% роботодавців зазначають на їх відсутність у працівників віком понад 45 років; 15% зауважують на зниження працездатності (невчасне та неякісне виконання обов'язків); близько 10% – на підвищену конфліктність. Можна констатувати, що результати анкетування роботодавців є відображенням усталеного суспільного стереотипу щодо працівників віком понад 45 років у контексті впливу вікових психофізіологічних змін на якісне виконання професійних обов'язків і підтримки комунікативних зв'язків у колективі: кожен четвертий роботодавець вважає вищевказані проблеми вагомими підставами для відмови у працевлаштуванні чи звільнення працівників середнього віку.

Вочевидь, 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, потребує часткої заміни відсутнього працівника та перерозподіл його обов'язків. Утім, це твердження буде справедливим відносно тих працівників середнього віку, які тривалий час працювали в умовах,

невідповідних санітарно-гігієнічним і вимогам безпеки праці. За умови адаптації робочих місць до індивідуальних потреб працівників, реорганізації умов праці та використання гнучкого режиму роботи можна стверджувати про повноцінне виконання трудових обов'язків працівниками цієї вікової групи.

З огляду на викладене можна дійти висновку, що індивідуальні чинники (стать, стан здоров'я, освіта, тощо) істотно підвищують ймовірність набуття, як соціально-демографічної характеристики економічно активного населення віком понад 45 років, ознак, що стимулюють поширення вікової дискримінації на ринку праці. Утім, за результатами анкетування встановлено, що на ринку праці, крім індивідуальних, наявні чинники, детерміновані адміністративно-територіальним устроєм і об'єктивними причинами соціально-економічного розвитку регіону (місце проживання і тип поселення, наявність та кількість ринкоутворюючих підприємств, розвиток і підтримка пріоритетних галузей регіональної економіки, тощо). Ці чинники, які у комплексі з індивідуальними генерують поширення утисків за ознакою віку на регіональних трудонадлишкових ринках праці, становлять, з погляду автора, блок чинників зовнішнього впливу і потребують аналізу у межах даної статті.

Місце проживання і тип поселення. Аналізом впливу типу населеного пункту і місця проживання респондентів обох-фокус груп на масштаби поширення вікових обмежень у вітчизняній сфері зайнятості виявлено, що ймовірність прояву даного феномену у ході реалізації прав на зайнятість і трудових прав економічно активним населенням середнього віку істотно вище у тих населених пунктах, де на місцевому ринку праці наявний значний дефіцит робочих місць. Здебільше, це стосується сільських населених пунктів та малих монофункціональних міст з недостатньо диверсифікованою економічною інфраструктурою, обмеженою чисельністю ринкоутворюючих підприємств та діючих роботодавців-фізичних осіб (як правило, від одного до трьох), що стимулює високу конкуренцію на ринку праці економічно активного населення віком понад 45 років із більш молодшими віковими групами. Цей факт підтверджується тим, що більша половина опитаних безробітних (57%), які стикалися з проявами вікової дискримінації, проживають у селах, де наявні один-два роботодавці, а у деяких віддалених селах північних районів Рівненщини вони взагалі відсутні. Значна віддаленість сіл північних районів Рівненської області від міст, недостатньо розвинена транспортна інфраструктура є вагомими причинами того, що більшість сільського економічно активного населення віком понад 45 років не в змозі працевлаштуватись за межами населеного пункту. За даними анкетування у середньому частка безробітних, які стикалися з відмовою у працевлаштуванні чи звільнення з причин проживання за межами населеного пункту, де знаходиться місце працевлаштування є однаковою і становить 17%. Для роботодавців причина проживання працівника за межами населеного пункту, де знаходиться робоче місце, не має суттєвого значення за умови дотримання ним трудової дисципліни та якісного виконання

професійних обов'язків: тільки 11% опитаних роботодавців вважають, що транспортна доступність зумовлює проблеми трудової діяльності працівників, а 6% роботодавців вважають це достатньою причиною для відмови чи звільнення з роботи осіб середнього віку.

Як зазначалось раніше, зайнятість економічно активного населення середнього віку у Рівненській області залежить від наявної кількості ринкоутворюючих підприємств. Традиційно, ще з радянського періоду розвитку економічну основу міських та селищних населених пунктів регіону складали одне-два ринкоутворюючих підприємства. Трансформація планової економіки у ринкову зумовила зростання рівня безробіття, обмеження можливостей працевлаштування і зростання конкуренції між різними віковими групами економічно активного населення, а період економічного зростання упродовж 2001-2008 рр. не був використаний сповна для диверсифікації економіки регіону. Це підтверджують дані анкетного опитування: у середньому 24% респондентів-безробітних проживають у малих містах, де є від одного до трьох ринкоутворюючих підприємств. 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 відсутність диверсифікації економіки у малих містах не сприятиме зростанню рівня зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років на найближчу перспективу.

Суттєвий вплив на поширення прояву вікових обмежень визначають розвиток пріоритетних галузей регіональної економіки, на підприємствах, установах чи організаціях яких були зайняті особи віком понад 45

років. Можна констатувати, що вікові обмеження найбільш поширені у таких галузях економіки Рівненської області як сільське господарство (49% респондентів), торгівля (12%), сфера послуг (9%), будівництво (7%), транспорт і перевезення (7%) та ін. Основною причиною наявності виразної тенденції до прояву вікових обмежень у цих галузях економіки регіону пояснюється такими причинами, як: високий рівень конкуренції унаслідок трудонадлишкової кон'юнктури регіонального ринку праці; висока трудомісткість та енергоємність деяких галузей (сільське і лісове господарство, будівництво, тощо), відсутність використання новітніх технологій та ін.

Таким чином, за результатами анкетування можна констатувати, що індивідуальні та чинники зовнішнього впливу зумовлюють комплексний вплив на сучасний стан зайнятості економічно активного населення вікової групи 45-59 років у трудонадлишкових регіонах України (рис. 1). Причому, дані чинники (їх специфічне поєднання) є «рушійною силою», що генерує появу і поширення вікових утисків на регіональному ринку праці, а їх взаємовплив і взаємодія носить синергетичний характер. Одним із результатів такої взаємодії є формування стійких суспільних уявлень і стереотипів, моделей поведінки суб'єктів регіонального ринку праці щодо недостатніх якості робочої сили та працездатності населення середнього віку, необхідних для дієвого виконання трудових обов'язків. Можна стверджувати, що у перспективі, формування і впровадження адекватного реаліям механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років потребуватиме врахування регіональної специфіки поєднання зазначених чинників впливу.

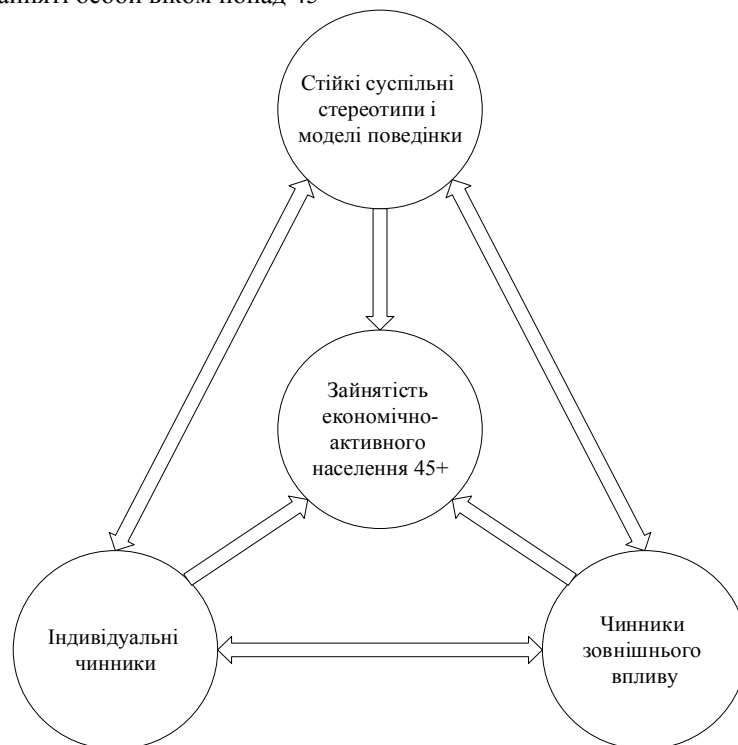


Рис. 1. Модель взаємодії сучасних чинників впливу на зайнятість економічно активного населення у контексті поширення вікових обмежень на трудонадлишкових ринках праці України

## ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

На підставі аналізу отриманих результатів експертного опитування, проведеного у межах Рівненської області, автором встановлено, що істотний вплив на зайнятість економічно активного населення віком понад 45 років на ринку праці трудонадлишкових регіонів зумовлюють такі сучасні чинники впливу як: індивідуальні (стать, вік, освіта, стан здоров'я, тощо) і зовнішні (розвиток пріоритетних галузей регіональної економіки, кількість ринкоутворюючих підприємств, місце проживання,

розвиток транспортної інфраструктури, тощо).

Виявлено, що чинники впливу на зайнятість є «рушійною силою», яка генерує появу вікових утисків на регіональному ринку праці, а їх взаємовплив та взаємодія мають синергетичний характер у контексті формування усталених суспільних стереотипів і моделей поведінки щодо якості робочої сили і працездатності населення вікової групи 45-59 років.

Перспективами проведення подальших розвідок є розроблення і впровадження організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості населення вікової групи 45-59 років у трудонадлишкових регіонах України.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень до позачергового Послання Президента України до Верховної ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України у сфері національної безпеки». – К.: НІСД, 2014. – 148 с.
2. Курило І. О. Трансформація соціально-економічної структури населення та її демографічні наслідки [Текст]: дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Курило Ірина Олексіївна; НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень. – К., 2006. – 454 с.
3. 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.
4. Населення України. Імперативи демографічного старіння. – К.: ВД «АДЕФ-Україна», 2014. – 288 с.
5. 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](http://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/russianrhdrweb).
6. Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы: [Доклад МОТ на 96-й сессии от 2007 года № I (B)] [Электронный ресурс] // МОТ: офиц. веб-сайт. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinRussian/WCMS\\_ILC\\_96\\_REP-I-B\\_RU/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinRussian/WCMS_ILC_96_REP-I-B_RU/lang-en/index.htm).
7. Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження / Кол. авт. – Х.: ХІСД, 2011. – 64 с.
8. Employment. Discrimination. Litigation. Behavioral, Quantitative and Legal Perspectives / edited by Frank. J. Landy // Foreword by Eduardo Salas, by John Wiley & Sons, Inc., 2005. – 672 p.
9. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience // United Nations Development Programm. New York, 2014. – 226 p.

**Нартюк Оксана Владимировна**

## СОВРЕМЕННЫЕ ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ЗАНЯТОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ В ТРУДОИЗБЫТОЧНЫХ РЕГИОНАХ УКРАИНЫ

*Несмотря на негативные последствия демографического кризиса (депопуляция, уменьшение доли молодежи, выходящей на рынок труда и старения трудоспособного населения), для отечественной сферы занятости характерно распространение возрастных дискриминационных ограничений в отношении экономически активного населения в возрасте 45-59 лет. Учитывая указанное, актуализируется потребность исследования факторов, которые генерируют возрастные притеснения данной возрастной категории населения в трудоизбыточных региональных рынках труда Украины (на примере Ровенской области). Целью статьи является выявление современных факторов влияния на занятость экономически активного населения в трудоизбыточных регионах Украины, их систематизация и обобщение. Теоретической и методологической базой статьи являются положения экономической теории, диалектический метод познания, научные труды по проблемам функционирования рынка труда в контексте демографических изменений, влияющих на возрастную структуру трудоспособного населения, результаты экспертного опроса двух фокус-групп респондентов (зарегистрированных в базовых центрах занятости безработных и работодателей), проведенного в феврале 2015 году в Ровенской области. Научная новизна статьи заключается в определении, систематизации и обобщении современных факторов, влияющих на занятость экономически активного населения возрастной группы 45-59 лет в контексте распространения возрастных ограничений в сфере занятости отечественных трудоизбыточных регионов. Использование результатов исследования в практической деятельности дает возможность получить адекватную реалиям картину относительно масштабов и специфики распространения возрастных дискриминационных ограничений на рынках труда Украины с трудоизбыточной конъюнктурой, разработать и внедрить организационно-экономический механизм оптимизации занятости экономически активного населения в возрасте старше 45 лет. Подробно раскрыты, систематизированы и обобщены современные факторы воздействия на занятость населения в возрасте 45 лет в трудоизбыточных регионах Украины (индивидуальные (возраст, пол, образование, профессиональный опыт и др.) и внешние. Освещена*

специфика их взаимодействия и влияния на формирование среды для распространения возрастных ограничений на региональном рынке труда. Дальнейшие разработки этой темы могут предоставить основание для изменения государственной политики в контексте предупреждения и противодействия возрастной дискриминации на отечественном рынке труда и оптимизации занятости экономически активного населения в возрасте 45 лет в трудоизбыточных регионах Украины.

**Ключевые слова:** экономически активное население, факторы влияния на занятость, трудоизбыточные регионы.

**Nartyuk O.**

#### **CURRENT FACTORS OF IMPACT ON EMPLOYMENT OF THE ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION IN THE LABOUR SURPLUS REGIONS OF UKRAINE**

*Despite the negative effects of the demographic crisis (depopulation, reducing the proportion of young people entering the labor market and the aging of the working population), the Ukrainian sphere of employment is characterized by the spread of discriminatory restrictions on the economically active population aged 45-59. Considering the above, the need for updated research on factors that generate oppression of population in that age group in the labor surplus Ukraine's regional labor markets (for example, Rivne region) is urgent. The aim of the article is to identify the factors of influence on the contemporary employment of the economically active population in the labor-surplus regions of Ukraine, their systematization and generalization. The provisions of the economic theory, the dialectical method of cognition, scientific papers on the problems of the labor market in the context of demographic changes affecting the age structure of the working population, the results of the expert survey of two focus groups of respondents (registered in the basic employment centers for unemployed and employers), conducted in February 2015 in the Rivne region are theoretical and methodological basis of the article. Scientific novelty of the article is to identify, systematize and synthesis of modern factors affecting the employment of the economically active population aged 45-59 in the context of the spread of age limits in employment in labor-surplus regions. Using research results in practice makes it possible to obtain an adequate picture of the realities on the scope and specificity of the spread of age discriminatory restrictions on the labor market in labor-surplus regions of Ukraine and to develop and implement organizational and economic mechanism of optimization of the employment of the economically active population aged over 45. Current impacts on employment at the age of 45 in labor-surplus regions (individual (gender, age, education, professional experience, etc.) and external) have been disclosed in details and summarized. The specifics of their interaction and influence on the formation of an environment for the spread of age limits in the regional labor market have been covered. Further development of this theme can provide a basis for changes in government policy in relation to preventing and combating age discrimination in the Ukrainian labor market and optimization of employment of the economically active population aged over 45 in labor-surplus regions of Ukraine.*

**Keywords:** the economically active population, the factors of influence on employment, labor-surplus regions.

Одержано 09.02.2016 р.