

УДК

Основні результати дослідження програми уряду Великобританії „New Deal for Young People” щодо працевлаштування і професійного навчання молоді на робочому місці

Постановка проблеми. Необхідність покращення показників національного ринку праці в умовах сьогодення зумовлює здійснення нових якісних перетворень, серед яких важливе місце належить проблемі працевлаштування і професійного навчання молоді на робочому місці. Для людей дійшлого віку не проблема знайти бажану роботу з гарним заробітком, адже досвід за плечима надає таку можливість. Однак для молоді, яка ще не має досвіду роботи або бажання працювати, працевлаштування становить серйозну перепону на шляху подальшої кар’єри. Регулювання зайнятості молодих фахівців та їхнього подальшого професійного навчання в умовах праці, займає важливе місце у соціально-економічному розвитку будь-якої європейської країни. Однією з таких країн є Великобританія, де в умовах, коли стоїть завдання досягнути стійкого, довготривалого піднесення в усіх сферах суспільного життя, вищезначеному питанню приділяється велика увага. За останні шістнадцять років у Європі з’явився усезростаючий інтерес щодо політики ринку праці, особливо тієї, яка спрямована на працевлаштування безробітних, які отримують соціальні виплати. Цій проблемі присвячено роботи багатьох зарубіжних вчених (Katz, 1998; Heckman, Lalonde and Smith, 1999; Boeri, Layard and Nickell, 2000; Van Reenen, 2003; Blundell, 2002), у яких вона спрямована на певні групи: люди з фізичними вадами, молодь, самотні батьки та інші соціальні групи. Така політика зазвичай має два боки: 1) допомогою забезпечуються тільки ті особи, які виконують її вимоги; 2) вимоги, як правило, спрямовані на покращення навичок і працездатності осіб. Проте існує декілька типів активної політики ринку праці, структура яких приділяє більше уваги акумулюванню трудових ресурсів чи усуванню розбіжностей між потребами роботодавців й безробітних. Існують

прикладі політики, яка залучає тільки навчання і освіту або тільки заохочення безробітних стосовно пошуку роботи, а також інші втручання, зосереджені на субсидованій зайнятості. Але можливі і комбіновані варіанти серед вище означених, коли допомога у пошуку роботи об'єднується з навчанням, освітою й субсидіями. Такі відмінні риси має програма „New Deal for Young People” („Новий підхід для молоді”). Існування у Великобританії такої програми допомагає молодим людям отримати професійне навчання, бути працевлаштованими і здобути відповідну кваліфікацію на робочому місці. Однак існують і деякі підводні камені подібних програм, які можуть призвести до небажаних результатів. Про усі позитивні й негативні сторони програми „New Deal for Young People” буде йти далі мова.

Мета статті – висвітлити основні результати дослідження програми уряду Великобританії „New Deal for Young People” щодо працевлаштування і професійного навчання молоді на робочому місці з метою перейняття позитивного досвіду для нашої країни.

Основна частина. Програму „New Deal for Young People”, яка стала ключовим компонентом стратегії уряду Великобританії під назвою „Welfare to work”, було розпочато у квітні 1998 р. Ця програма відіграє важливу роль у допомозі молодим людям, які упродовж тривалого періоду не мають роботи, увійти у трудову сферу шляхом взаємодії з роботодавцем, що отримує премії від уряду за їхнє працевлаштування й професійне навчання на робочому місці. Цільовою аудиторією „New Deal for Young People” є молоді люди віком від 18 до 25 років, які отримують допомогу у зв'язку з безробіттям впродовж якнайменш шістьох місяців. Основна мета політики цієї програми полягає у переведенні безробітної молоді від соціальної допомоги до праці. Програма структурована таким чином, щоб задовольнити потреби різних типів безробітних людей з різним ступенем незадоволення ринком праці, починаючи від простих перешкод у відповідності знайденої роботи потребам шукачів через відсутність у них достатніх зусиль на пошуки або через вибір невірною шляху пошукового процесу і закінчуючи відсутністю простих робочих навичок або бажання працювати. Ідея

програми – мати гнучку систему для забезпечення потреб молодих осіб у праці, одночасно уводячи певні санкції для тих, хто не виконує вимог програми. До того, як цю програму було представлено, молодим безробітним висували не дуже суворі вимоги задля стимулювання пошуку роботи, тому вони могли отримувати виплати з безробіття майже вічно.

Відповідальним органом, що керує програмою є Служба зайнятості, яка реалізує її за посередництвом місцевих органів влади, волонтерських організацій, рад з навчання та підприємництва, державних коледжів і приватних навчальних закладів.

На початку 2000 р. звіт уряду показав, що у результаті започаткування цієї програми багато безробітних людей серед молоді отримали користь від її інноваційного підходу до працевлаштування. Статистика Департаменту освіти і працевлаштування за період з 1998 по 1999 рр. свідчить, що вже після першого року дії програми 179 000 молодиків знайшли роботу, а безробіття молоді знизилося на 40 %. Без сумніву, що стрімкий економічний розвиток сприяв загальному зниженню безробіття, однак і програма „New Deal for Young People” мала на це великий вплив. На той час безробіття молоді є найнижчим з 1974 р., кількість молодих людей, які отримували допомогу у зв'язку з безробіттям скоротилася з 119 000 – у квітні 1998 р. до 70 900 – у квітні 1999 р.

Маючи такі високі показники, лейбористський уряд Великобританії пообіцяв продовжити фінансування цієї програми і за час свого правління створити ще 250 000 робочих місць для молоді. За останні п'ять років на це було витрачено вже 2,6 мільярди фунтів стерлінгів.

З метою дослідження результатів цієї програми, Департамент освіти і працевлаштування фінансує її незалежне оцінювання і моніторинг різними організаціями. За останні роки було видано багато звітів щодо наслідків програми „New Deal for Young People”:

- звіти Інституту політики у сфері зайнятості, а також Трастового фонду принца Чарльза акцентують увагу на учасниках програми і їхніх роботодавцях, висвітлюючи так званий „конфлікт сподівань” між тим, що очікували отримати

обидві сторони і тим, який реальний досвід вони одержали;

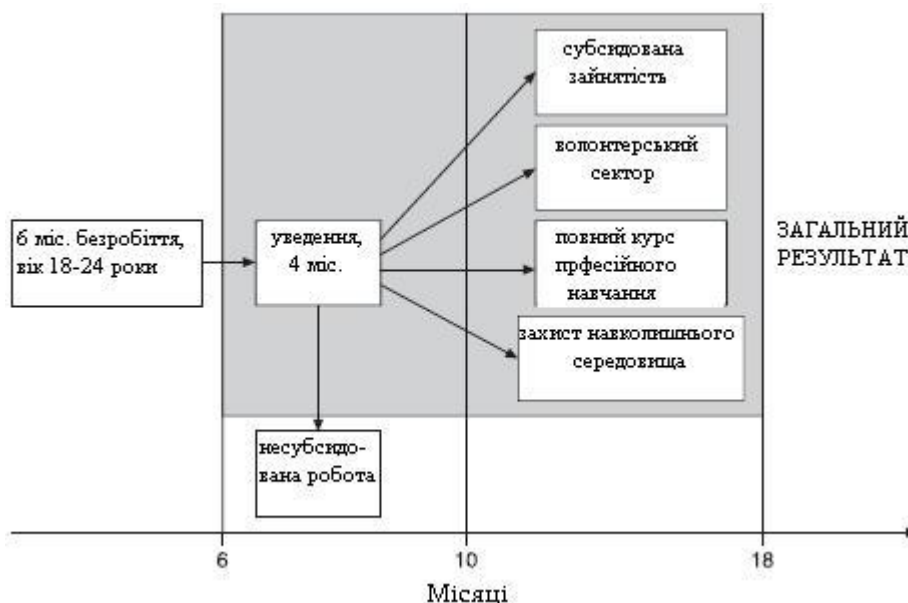
- Інститут досліджень працевлаштування зробив анотований звіт досягнень програми, який надає інформацію про результати її моніторингу і про перші результати оцінювального дослідження цієї програми, що були проведені Службою зайнятості;

- Національний центр соціальних досліджень видав звіт щодо ставлення молодиків до програми „New Deal for Young People”.

„New Deal for Young People” починається з „уведення” – чотирьохмісячного терміну, упродовж якого кожній молодій людині надається індивідуальна допомога з активізації діяльності у пошуках роботи, допомога з приводу заохочення готовності працювати, спрямування на несубсидовану роботу або планування отримати роботу та досвід праці згідно з розподілом місць програми „New Deal”. Якщо людина не може знайти несубсидовану роботу, їй пропонують вибір одного з чотирьох варіантів: 1) шість-вісім місяців субсидованої зайнятості разом з навчанням на робочому місці; 2) отримання досвіду роботи та навчання упродовж шести-восьми місяців у будь-якій організації волонтерського сектору; 3) проходження повного курсу професійного навчання протягом одного року; 4) проходження шести- або восьмимісячного навчання та отримання досвіду роботи у сфері захисту навколишнього середовища (малюнок. 1).

Малюнок 1

Схема функціонування програми «New Deal for Young People»



Особи, які до кінця вищезначених періодів не змогли працевлаштуватися залучаються до фази подальших порад й підтримки. Основним завданням програми „New Deal for Young People” є покращення працездатності молоді за допомогою підвищення їхніх навиків, таким чином запобігаючи безробітним віддалятися від робочої сили та формувати когорту непрацездатних осіб.

Важливою рисою початкової стадії програми „New Deal for Young People”, що називається „уведення”, є роль, яку відіграють персональні консультанти. Учасники програми повинні раз у два тижні звітувати консультантам щодо діяльності у пошуках роботи. Крім того, до семи разів впродовж шести місяців консультанти проводять співбесіду з учасниками програми, надаючи їм інформацію й поради стосовно вибору одного з чотирьох варіантів і здійснюючи моніторинг їхнього прогресування. Звіти Інституту політики у сфері зайнятості, Трастового фонду принца Чарльза, а також Національного центру соціальних досліджень наголошують як на успіхах роботи персональних консультантів і на ролі, яку вони відіграють у формуванні відносин між ними і кандидатами на отримання роботи, так і на загальному доброзичливому ставленні учасників програми до цих консультантів. Декілька негативних коментарів стосовно консультантів були пов’язані з їхньою неспроможністю присвячувати достатньо часу клієнтам та із витрачанням багато часу на „уведення” замість пропонування доступних варіантів подальшої участі у програмі. Зволікання зазвичай виникають або через те, що прийнятний для учасника варіант ще не готовий, або через те, що консультант очікує від учасника активізації і позитивних результатів у пошуку роботи перед тим, як обирати подальші варіанти програми.

Стадія „уведення” ще необхідна для того, щоб покращити „прості навички” учасників програми і включає в себе широкий спектр навчання – від грамотності й рахування до порад щодо написання резюме, технік презентації й співбесіди. Така підготовка є відповіддю на хвилювання роботодавців, що деякі молоді

особи, які беруть участь у програмі є не достатньо готовими для входження до трудової діяльності.

Треба зазначити, що впродовж початкової стадії учаснику виплачують грошову допомогу у розмірі 40 фунтів стерлінгів на тиждень.

Якщо у процесі стадії „уведення” учасник не знайшов роботу, йде наступна стадія вибору найкращого для учасника варіанту, який консультант пропонує на підставі індивідуальних міркувань і характеристик учасника. Цей період займає від шести до восьми або дванадцяті (у випадку повного курсу підготовки) місяців. Загальна практика показує, що у випадку першого варіанту учасник має субсидовану роботу вже на другий місяць. У цьому випадку молода особа отримує заробітну плату від роботодавця, який, у свою чергу, протягом шести місяців максимум отримує субсидію у розмірі 60 фунтів стерлінгів на тиждень плюс 750 фунтів стерлінгів як одноразову виплату за навчання на робочому місці. Другий варіант – робота у волонтерському секторі – надає можливість учаснику здобути деякі навички і стаж, а також отримувати соціальну допомогу й 400 фунтів стерлінгів упродовж шести місяців. Такі ж самі виплати він отримує у випадку вибору четвертого варіанту – робота у сфері захисту навколишнього середовища, яка в основному є урядовим замовленням. Передбачається, що цей варіант є найменш можливим. Третій варіант – проходження курсу професійного навчання – спрямований на розвиток професійних умінь і навичок учасників упродовж одного року. У цьому випадку вони отримують соціальну грошову допомогу. Якщо після відповідного терміну згідно з кожним варіантом другої стадії молода особа залишає її, йде третя стадія „завершення”, що продовжується тринадцять тижнів, протягом яких здійснюється інтенсивний пошук роботи, а також мають місце підготовчі курси з метою підтримувати навички, отримані на другій стадії програми.

У середньому з усіх учасників 25 % обирають варіант субсидованої зайнятості, 50 % – проходження повного курсу професійного навчання протягом одного року, 13 % – роботу та отримання досвіду у волонтерському секторі і тільки 12 % обирають роботу у сфері захисту навколишнього середовища.

Як вже було зазначено, аналіз Інститут досліджень працевлаштування виявив позитивне ставлення до програми з боку молоді і роботодавців, а дослідження Інституту політики у сфері зайнятості і Трастового фонду принца Чарльза щодо „конфлікту сподівань” між очікуванням і реальним досвідом від програми показало, що цей „конфлікт” є найменшим у молоді, яка отримала роботу – їх сподівання майже завжди співпадають з тим, що вони очікують отримати. Однак серед працевлаштованих існує певний рівень незадоволення відносно якості навчання на робочому місці. Не зважаючи на те, що роботодавці отримують субсидію у розмірі 750 фунтів стерлінгів за навчання кожної працевлаштованої особи, розвідки Інституту політики у сфері зайнятості виявили певну прогалину між навчанням учасників програми і існуючого персоналу. Більш того, виявилось, що 21 % роботодавців взагалі не планували навчати молодь на робочому місці. Більшість з тих, хто навчався, здобули кваліфікацію другого рівня за Державним сертифікатом про професійну відповідність.

Велика кількість учасників програми майже завжди обирає варіант проходження повного курсу професійного навчання. Звіт Інституту політики у сфері зайнятості і Трастового фонду принца Чарльза припускає, що це відбувається частково завдяки усвідомленню про необхідність мати кваліфікацію для забезпечення себе гідною зайнятістю у майбутньому, а частково – через неспроможність деяких молодиків отримати роботу. Більшість некваліфікованих осіб мають намір здобути другий кваліфікаційний рівень, що повинен значно підвищити їх працездатність і шанс отримати бажану роботу.

У звіті Інституту досліджень працевлаштування зазначається, що чим довше людина не має роботи перед тим, як вступити у програму „New Deal for Young People”, тим більше вірогідність того, що вона обере субсидовану зайнятість або ще більш вірогідніше – роботу у волонтерському секторі чи сфері захисту навколишнього середовища. Учасники програми, напевно, аргументують такий вибір схемою „аби мати роботу”, яка пропонує короткострокове робоче місце і низькоякісне навчання з метою потім мати невеликий стаж і одночасно пропонує декілька далекобійних перспектив щодо пошуку „справжньої” бажаної роботи.

Таким чином існує небезпека, що молодь, яка діє за цією схемою, постійно змінюючи місце роботи поки не знайде бажану, буде зазнавати ненадійну робочу історію, що призведе до подальшого процесу її соціального виключення.

Підсумовуючи викладене вище, зазначаємо, що програма уряду Великобританії „New Deal for Young People” має більше переваг, ніж недоліків, які згодом можна подолати. Головне те, що вона надає можливість молоді бути працевлаштованими, навіть якщо не всі особи мають позитивний результат мати бажану роботу. Відмінна якість цієї програми полягає у професійній підготовці молоді на робочому місці й отриманні початкової кваліфікації, які можуть дати поштовх для серйозної майбутньої кар’єри.

References

1. Beale I., Bloss C., Thomas A. The longer term impact of the New Deal for Yong People. – Crown Copyright, 2008. Published for the Department for Work and Pensions under licence from the Controller of Her Majesty’s Stationery Office. [Electronic source]. – <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/WP23.pdf>

2. Giacomo De Giorgi. The New Deal for Young People. Fiscal studies, vol. 26, no. 3, pp. 371–383. [Electronic source]. – http://www.stanford.edu/~degiorgi/paperFiscalStudies_2005.pdf

3. How is the New Deal for Young People working. [Electronic source]. – <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/02/feature/uk0002155f.htm>

4. Wilkinson D. New Deal for Young People: evaluation of unemployment flows. – London: Policy Studies Instutute, 2003. [Electronic source]. – <http://www.psi.org.uk/docs/rdp/rdp15-new-deal-for-young-people.pdf>

Література

1. Біал І., Блосс С., Еомас А. Довгострокова дія Нового підходу для молоді. – Краун копірайт, 2008. Опубліковано для Департаменту праці і пенсій згідно з ліцензією контролера канцелярії Її Величності. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/WP23.pdf>

2. Джакомо де Джорджи. Новий підхід для молоді. Фіскальні дослідження, Т. 26, № 3, с. 371–383. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.stanford.edu/~degiorgi/paperFiscalStudies_2005.pdf

3. Як працює Новий підхід для молоді. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/02/feature/uk0002155f.htm>

4. Вілкінсон Д. Новий підхід для молоді: оцінка потоків безробіття. – Лондон: Інститут політичних досліджень, 2003. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.psi.org.uk/docs/rdp/rdp15-new-deal-for-young-people.pdf>

Литература

1. Биал И., Блосс С., Еомас А. Долгосрочное воздействие Нового подхода для молодежи. - Краун копирайт, 2008. Опубликовано для Департамента труда и пенсий согласно лицензии контроллера канцелярии Её Величества. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/WP23.pdf>

2. Джакомо де Джорджи. Новый подход для молодежи. Фискальные исследования, Т. 26, № 3, с. 371-383. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.stanford.edu/~degiorgi/paperFiscalStudies_2005.pdf

3. Как работает Новый подход для молодежи. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/02/feature/uk0002155f.htm>

4. Уилкинсон Д. Новый подход для молодежи: оценка потоков безработицы. - Лондон: Институт политических исследований, 2003. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.psi.org.uk/docs/rdp/rdp15-new-deal-for-young-people.pdf>

Андрій Ворначев

Основні результати дослідження програми уряду Великобританії „New Deal for Young People” щодо працевлаштування і професійного навчання молоді на робочому місці

У статті викладені основні результати дослідження програми „New Deal for Young People” щодо працевлаштування і професійного навчання молоді на робочому місці. Автор розкриває позитивні і негативні сторони цієї програми з

метою переймання досвіду Великобританії у сфері професійної підготовки безробітних осіб. Ця програма відіграє важливу роль у допомозі молодим людям, які упродовж тривалого періоду не мають роботи, увійти у трудову сферу шляхом взаємодії з роботодавцем, що отримує премії від уряду за їхнє працевлаштування й професійне навчання на робочому місці. Цільовою аудиторією „New Deal for Young People” є молоді люди віком від 18 до 25 років, які отримують допомогу у зв’язку з безробіттям впродовж якнайменш шістьох місяців. Основна мета політики цієї програми полягає у переведенні безробітної молоді від соціальної допомоги до праці. Програма структурована таким чином, щоб задовольнити потреби різних типів безробітних людей з різним ступенем незадоволення ринком праці, починаючи від простих перешкод у відповідності знайденої роботи потребам шукачів через відсутність у них достатніх зусиль на пошуки або через вибір невірною шляху пошукового процесу і закінчуючи відсутністю простих робочих навичок або бажання працювати. Ідея програми – мати гнучку систему для забезпечення потреб молодих осіб у праці, одночасно уводячи певні санкції для тих, хто не виконує вимог програми. Однак серед працевлаштованих існує певний рівень незадоволення відносно якості навчання на робочому місці. Розвідки Інституту політики у сфері зайнятості виявили певну прогалину між навчанням учасників програми і існуючого персоналу.

Ключові слова: професійне навчання, навчання на робочому місці, працевлаштування, молодь, несубсидована робота, субсидована зайнятість.

Ворначёв А.А.

Основные результаты исследования программы правительства Великобритании "New Deal for Young People" относительно трудоустройства и профессионального обучения молодежи на рабочем месте

В статье изложены основные результаты исследования программы "New Deal for Young People" относительно трудоустройства и профессионального обучения молодежи на рабочем месте. Автор раскрывает положительные и отрицательные стороны этой программы с целью

перенимания опыта Великобритании в сфере профессиональной подготовки безработных лиц. Эта программа играет важную роль в помощи молодым людям, не имеющих работы на протяжении длительного периода, войти в трудовую сферу путем взаимодействия с работодателем, который получает премии от правительства за их трудоустройство и профессиональное обучение на рабочем месте. Целевой аудиторией "New Deal for Young People" являются молодые люди в возрасте от 18 до 25 лет, получающие пособие по безработице в течение как минимум шести месяцев. Основная цель политики этой программы заключается в переводе безработной молодежи от социальной помощи к труду. Программа структурирована таким образом, чтобы удовлетворить потребности различных типов безработных людей с разной степенью недовольства рынком труда, начиная от простых препятствий касательно соответствия найденной работы потребностям соискателей из-за отсутствия у них достаточных усилий на поиски или из-за выбора неверного пути поискового процесса и заканчивая отсутствием простых рабочих навыков или желания работать. Идея программы - иметь гибкую систему для обеспечения потребностей молодых людей в работе, одновременно вводя определенные санкции для тех, кто не выполняет требований программы. Однако среди трудоустроенных существует определенный уровень недовольства относительно качества обучения на рабочем месте. Исследования Института политики в сфере занятости обнаружили определенный пробел между обучением участников программы и существующего персонала.

Ключевые слова: *профессиональное обучение, обучение на рабочем месте, трудоустройство, молодежь, несубсидируемая работа, субсидируемая занятость.*

Andriy Vornachev

Principal results of researching the UK's government program „New Deal for Young People” concerning youth's job placement and workplace training

The article shows principal results of researching the program „New Deal for Young People” concerning youth’s job placement and workplace training. The author reveals positive and negative sides of the program with the aim to borrow Great Britain’s experience in the sphere of vocational training for unemployed. The program plays an important role in helping young people, who do not have work for a long period, to get employment through interaction with an employer that receives award from the government for their employment and vocational training in the workplace. The target audience for the "New Deal for Young People" is young people aged 18 to 25 who receive benefit due to unemployment for at least six months. The main policy objective of the program is to transfer unemployed youth from social allowance to work. The program is structured to meet needs of different types of unemployed people with different level of dissatisfaction concerning the labor market, ranging from simple barriers as to matching the needs of job seekers through lack of sufficient effort to find a work or due to choosing the wrong way of search process and ending with the lack of simple working skills or willingness to work. The idea of the program is to have flexible system to provide young people with work while entering certain penalties for those who do not meet the program’s requirements. However, among employed there are some level of dissatisfaction regarding the quality of learning in the workplace. The Policy Institute’s investigations in the sphere of employment have revealed a certain gap between training the participants and the existing staff.

Key words: *vocational training, workplace learning, job placement, youth, unsubsidized job, subsidized employment.*