

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ  
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

## РИНОК ПРАЦІ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ

Збірник наукових праць містить результати наукових досліджень Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, інших наукових установ з проблем розвитку сільського ринку праці та шляхів їх розв'язання в умовах структурної модернізації економіки на інноваційних засадах. Розкрито перспективи функціонування ринку праці в сільській місцевості з урахуванням фундаментальних чинників, а також внутрішніх особливостей і зовнішніх викликів, пов'язаних із поглибленням євроінтеграційних процесів.

Розраховано на керівників органів державної влади та місцевого самоврядування, працівників державної служби зайнятості, керівників та спеціалістів агропромислових підприємств і організацій різних форм власності, науковців, викладачів, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів, усіх, хто вивчає або досліджує сільський ринок праці.



Київ - 2013

**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ  
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**РИНОК ПРАЦІ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ:  
СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ**

*Збірник наукових статей*

Київ 2013

Розповсюджувати та тиражувати  
без офіційного дозволу ІПК ДСЗУ забороняється

Рекомендовано до друку Вченою радою  
Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України  
(протокол № 7 від 24 вересня 2013 р.)

#### Упорядники:

Гнибіденко І.Ф. – доктор економічних наук, професор;  
Могильний О.М. – доктор економічних наук, професор

Ринок праці сільської місцевості: стан та перспективи функціонування: за  
заг. ред. О.М. Могильного – К. : ТОВ «ДКС центр», 2013. – 226 с.

ISBN 978-966-2339-66-6

Збірник наукових праць містить результати наукових досліджень Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, інших наукових установ з проблем розвитку сільського ринку праці та шляхів їх розв'язання в умовах структурної модернізації економіки на інноваційних засадах. Розкрито перспективи функціонування ринку праці в сільській місцевості з урахуванням фундаментальних чинників, а також внутрішніх особливостей і зовнішніх викликів, пов'язаних із поглибленням євроінтеграційних процесів.

Розраховано на керівників органів державної влади та місцевого самоврядування, працівників державної служби зайнятості, керівників та спеціалістів агропромислових підприємств і організацій різних форм власності, науковців, викладачів, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів, усіх, хто вивчає або досліджує сільський ринок праці.

ISBN 978-966-2339-66-6

© Інститут підготовки кадрів  
Державної служби зайнятості України 2013

## ЗМІСТ

ВСТУП		4
РОЗДІЛ I.	СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ СФЕРИ ТА СІЛЬСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ	8
1.1.	Аграрна економіка – «ресурсне прокляття» чи локомотив розвитку?	8
1.2.	Стан сільськогосподарського виробництва	14
1.3.	Перспективи розвитку аграрного виробництва та зайнятості	18
1.4.	Розвиток сільських територій та трудового потенціалу сільського населення	21
1.5.	Самозайнятість в особистих селянських господарствах - еволюція поглядів на законодавче врегулювання відносин	26
РОЗДІЛ II.	АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ МЕШКАНЦІВ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	34
2.1.	Розв'язання проблем зайнятості у процесі інституціоналізації сільської економіки	34
2.3.	Легалізація тіньової зайнятості сільського населення	55
2.4.	Проблеми зайнятості селян у трудонадлишкових регіонах України	73
2.5.	Парадокси безробіття та бідності на селі: шляхи подолання	80
РОЗДІЛ III.	ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ СИСТЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ	95
3.1.	Теоретична сутність соціально-виробничої системи зайнятості населення	95
3.2.	Оцінка основних показників розвитку системи зайнятості та диверсифікованості сільської економіки як чинника її формування	108
3.3.	Удосконалення механізму державного управління зайнятстю	119
3.4.	Соціально-захисний потенціал виробничих структур сільської місцевості	135
РОЗДІЛ IV.	СУЧАСНІ РИСИ СІЛЬСЬКОГО БЕЗРОБІТТЯ, МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	155
4.1.	Соціально-економічні наслідки сільського безробіття	155
4.2.	Матеріальні винагороди та сільський ринок праці: шляхи взаємовпливу	171
4.3.	Стимулювання інноваційної діяльності працівників у контексті розвитку людського капіталу	186
РОЗДІЛ V.	РОЗВИТОК ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ЯК ЧИННИК ЗБАЛАНСОВАНОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ	203
5.1.	Місце та роль туристичної діяльності у сфері зайнятості селян	203
5.2.	Особливості організації туристичної діяльності в сільській місцевості України як виду зайнятості сільських мешканців	209
5.3.	Розвиток туризму в сільській місцевості Карпатського економічного району	212

грам) щодо подолання та запобігання бідності сільського населення дозволить мобілізувати наявні ресурси, а головне – підвищити відповідальність усіх гілок влади та управління за подолання та запобігання бідності на селі.

Крім того, проведення такого щорічного моніторингу (таблиця 1) дозволить отримати чітку інформацію щодо стану сільського ринку праці, виявляти структуру зайнятості сільського населення та розробляти заходи щодо скорочення тіньової зайнятості на селі тощо.

#### Список використаної літератури

1. Показники бідності за 1999–2011 роки. Лист-повідомлення Державної служби статистики України №07/1-269 від 11.07.2012, надісланий на ім'я ГУ статистики в АРК, областях, м. Києві та управління статистики у м. Севастополі.
2. Методика комплексної оцінки бідності, затверджена 08.10.2012 Наказ № 629/1105/1059/408/612. Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 24.10.12 № 1785/22097

## РОЗДІЛ III. ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ СИСТЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

*Д. М. Токарчук, кандидат економічних наук, асистент,  
Вінницький національний аграрний університет*

### 3.1. Теоретична сутність соціально-виробничої системи зайнятості населення

Сучасний етап економічного і соціального розвитку характеризується переглядом поглядів на робочу силу і визнанням її ключовим ресурсом зростання економіки. Тому свідчення – посилення ролі людського фактора в економічній системі, збільшення прибутковості виробництва лише при наявності ефективної системи мотивації та стимулювання працівників, їх зацікавленості у результатах виробництва.

Людина в її цілісній сутності є головним критерієм розвитку суспільного виробництва і головною його метою. Суспільний продукт, проходячи через фази виробництва, розподілу й обміну, завершує свій цикл у фазі споживання. Без споживання виробництво існувати не може, бо тоді не має сенсу. Задоволення різнобічних потреб людини – ось призначення будь-якого виробництва. У цьому аспекті людина зі своїми потребами є природною і кінцевою метою суспільного виробництва й одночасно головним фактором його функціонування.

Зайнятість тісно пов'язана із задоволенням потреби людини в праці, забезпечує виробництво матеріальних і духовних благ, надання послуг, що є економічною основою життя суспільства. Зайнятість населення, забезпечуючи людину певними заробітками, тим самим створюючи можливість задоволення її матеріальних і духовних потреб, виконує таку важливу соціальну функцію, як самореалізація особи через суспільно-корисну діяльність [1].

Проблема забезпечення зайнятості була і залишається однією з невідкладних у будь-якій державі. Зайнятість – це комплексна та складна соціально-економічна категорія, що відрізняється багатогранністю та має глобальний як загальнодержавний, так і загальнолюдський характер. Різноманітність підходів до визначення зайнятості свідчить про складний характер цього явища і відсутність єдиного підходу до його трактування.

Зайнятість населення є природною і соціально-економічною категорією, тому сутність її, на нашу думку, полягає в можливості працівника продавати свою



робочу силу для забезпечення її розширеного відтворення відносно досягнутого рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, суспільного поділу праці, специфіки виробництва та обміну результатами праці; при цьому акцент повинен робитися як на виробничому, так і на соціальному аспектах зайнятості.

Для ширшого розуміння і глибшого аналізу сутності зайнятості нами пропонується введення поняття «соціально-виробнича система зайнятості».

Згідно відомого класичного визначення системи канадського біолога Л. фон Берталанфі, щоб об'єкт міг розглядатися як система, він має, по-перше, складатися з підсистеми, тобто, природно розкладатися на частини; по-друге, частини мають складати (утворювати) ціле так, щоб це зумовлювало наявність самої системи; по-третє, має існувати такий взаємозв'язок елементів у системі, який може бути описаний відомими математичними методами; і, врешті-решт, сама система має бути підсистемою деякої системи вищого порядку [2].

Для дослідження системи зайнятості доцільно використовувати нові методологічні парадигми, зокрема, синергетику, методології пізнання закономірностей і процесів самоутворення структур, налаштування на самоорганізацію і самостабілізацію систем. Соціально-виробнича система зайнятості за всіма основними ознаками та поведінкою повністю підлягає синергетичній кластеризації. При дослідженні зайнятості науковці в основному роблять акцент на понятті «структура», а не «система» [3]. Згідно із синергетичним підходом, структура – це об'єкт, якому властива певна сталість. Якщо відбуваються певні зміни, то це означає руйнування структури, образно кажучи, її «загибель», за фізичною термінологією – її хаос [4]. Таким чином, поняття «структура зайнятості» невіддале і не відображає у повній мірі всю сукупність відносин у сфері праці. Якщо ж розглядати систему зайнятості, то у випадку, коли система працює з допомогою самоорганізації, її дискретності чи керованих зовнішніх чинників, виникає нова будова макрооб'єкту, її нова структура, тобто, відбувається ентропія (взаємоперехід) систем.

Концептуальна конструкція ієрархії і регуляторів гомеостатичності соціально-виробничої системи зайнятості населення відображена в таблиці 1.1.

Вершину ієрархії загальної системи займає система першого порядку – розвиток національної економіки. Основним регулятором гомеостатичності національної макросистеми є механізм пріоритету аграрного сектору економіки в загальній системі національної економіки.

О. Мороз вважає, що інституціональним детермінантом економічної поведінки макrorівня є інституція державного впливу, до якої належать: інститу-

ти державної підтримки села, інститути правового регулювання, інститути державного регулювання ринку [5].

Таблиця 1.1

**Концептуальна конструкція ієрархії і регуляторів гомеостатичності соціально-виробничої системи зайнятості населення**

Ієрархія системи	Регулятори гомеостатичності	Інституціональні детермінанти економічної поведінки
Система вищого порядку: – розвиток національної економіки	Механізм пріоритету агроєкономіки Механізми управління зовнішньоекономічною діяльністю (ЗЕД) Механізми агрополітики	Інституція державного управління і регулювання Інституція ЗЕД
Система першого порядку: – розвиток соціальної політики	Механізми наукового та інноваційного розвитку Механізми екологовиробничої рівноваги	Інституція науково-технічного розвитку Інституція екології Інституція еколого-виробничої рівноваги
Соціально-виробнича система зайнятості населення: – підсистема освіти – підсистема працевлаштування – підсистема професійного розвитку – підсистема робочих місць – підсистема трудових відносин	Механізми організації виробництва Механізми корпоративного управління Механізми галузевого розвитку Механізми самоврядного управління Механізми забезпечення зайнятості населення	Інституція організації виробництва Інституція ринку Інституція власності Інституція громади (общини) Інституція культури та освіти Інституція Людини

\* Джерело: адаптовано на основі джерела [4].

Регуляторами розвитку соціальної політики, як системи вищого порядку, є механізми наукового, інноваційного та технічного розвитку, механізми розробки та здійснення аграрної політики. Інституція екології та інституція еколого-виробничої рівноваги займають провідне місце серед детермінантів економічної поведінки системи розвитку соціальної політики, оскільки екологічний фактор набирає значення важливого виробничого ресурсу [4].

Характерною ознакою ефективного функціонування ринкової економіки є забезпечення зайнятості населення. Вона віддзеркалює стан соціальної політики та національної економіки загалом. Прийняття рішень із макrorівня делегується в регіональні структури та інститути, а децентралізація державного управління активізує самовладні та самоорганізаційні утворення, сприяє розвитку корпоративних форм оптимізації зайнятості, що акумулюється в синергетичному ефекті.

Отже, соціально-виробнича система зайнятості є базовою в загальній сис-

темі розвитку національної економіки, а також в системі розвитку соціальної політики. На основі процесів інтеграції та взаємодії із зовнішнім середовищем макрорівня система синергує в сумарний економічний ефект від зовнішньої взаємодії.

Внутрішнє середовище соціально-виробничої системи зайнятості утворює підсистеми: освіти, працевлаштування, професійного розвитку, робочих місць та трудових відносин. Соціально-виробнича система зайнятості в найбільшій мірі насичена регуляторами її гомеостатичності, зокрема, це механізми організації виробництва, механізми корпоративного управління, механізми галузевого розвитку, механізми самоврядного управління, механізми забезпечення зайнятості. Основні інституціональні детермінанти економічної поведінки системи стосуються інституцій організації виробництва, а також інституцій ринку: інститути натурального виробництва, інститути підприємництва, інститути товарного та земельного ринків, інститути контрактних угод. Інституції власності представлені інститутами домашнього господарства, приватної власності, колективної (громадської) власності, інститутами державної власності та інститутом захисту власності. Важливе місце займає також інституція громади (общини), детермінантами якої є інститути засобів впливу громади (політичні, релігійні, за інтересами, клубами), інститути спадщини (матеріальної наслідуваності) та інституції Людини.

Розбудова та розвиток інституції Людини складає основу всієї конструкції соціально-виробничої системи зайнятості. У системі першочерговими повинні бути інститути загальної та аграрної освіти, інститути прав та соціального захисту людини, інститути культури і культурних звичаїв, інститути «людського капіталу», особливо в спеціалізації забезпечення соціально-економічних умов функціонування складної кваліфікованої праці [4].

Таким чином, ми визначили місце соціально-виробничої системи зайнятості у ієрархії систем соціально-економічного розвитку, а також визначили складові елементи (підсистеми) соціально-виробничої системи зайнятості (рис. 1.1).

Підсистема освіти є базовою складовою соціально-виробничої системи зайнятості, оскільки вона закладає фундамент для побудови системи зайнятості на інноваційній основі і повинна відповідати міжнародним вимогам. Розвиток освіти є чинником вирішення важливих соціальних завдань, пов'язаних із досягненням ефективної зайнятості населення.

Відповідно до Закону України «Про освіту» від 1991 р., система освіти складається із навчальних закладів, наукових, науково-методичних і методич-

них установ, науково-виробничих підприємств, державних і місцевих органів управління освітою та самоврядування в галузі освіти. В Україні встановлюються такі освітні рівні: початкова загальна освіта; базова загальна середня освіта; повна загальна середня освіта; професійно-технічна освіта; базова вища освіта; повна вища освіта [6].

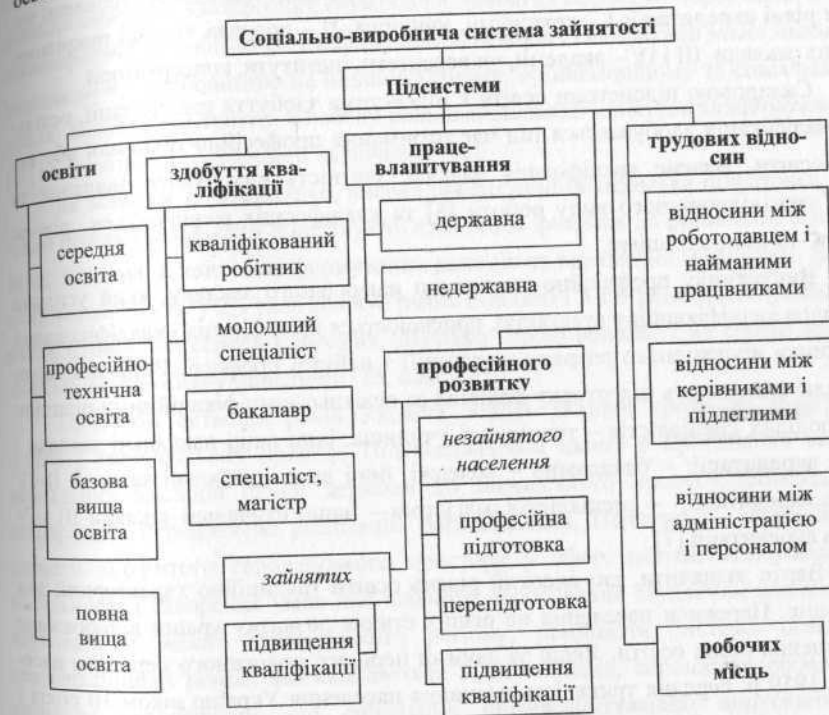


Рис. 1.1 Структура соціально-виробничої системи зайнятості

\* Джерело: авторська розробка

До загальноосвітніх навчальних закладів належать: школи, ліцеї, гімназії, колежіуми, навчально-виховні комплекси (об'єднання), санаторні школи всіх ступенів, а також спеціальні школи. Загальноосвітні навчальні заклади першого ступеня (початкова школа) забезпечують початкову загальну освіту, другого ступеня (основна школа) – базову загальну середню освіту, третього ступеня (старша школа) – повну загальну середню освіту [6].

Професійно-технічні навчальні заклади – навчальні заклади для забезпечення потреб громадян у професійно-технічній освіті.

Система вищої освіти – це сукупність взаємодіючих: послідовних стандартів вищої освіти; вищих навчальних закладів усіх форм власності; інших юридичних осіб, що надають освітні послуги у галузі вищої освіти; органів, які здійснюють управління у галузі вищої освіти [7]. До вищих навчальних закладів належать технікуми, училища, коледжі, інститути, консерваторії, академії, університети тощо. Відповідно до статусу вищих навчальних закладів встановлено чотири рівні акредитації: I – технікуми, училища, II – коледжі та інші прирівняні до них заклади, III і IV – академії, університети, інститути, консерваторії.

Складовою підсистеми освіти є підсистема здобуття кваліфікації, оскільки кваліфікація здобувається під час отримання професійно-технічної або вищої освіти. Власне кваліфікація означає здатність виконувати завдання та обов'язки відповідного виду роботи [8] та кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією.

Випускнику професійно-технічного навчального закладу, який успішно пройшов кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» відповідного розряду (категорії) з набутої професії. Вищі навчальні заклади здійснюють підготовку фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями: – молодших спеціалістів – технікуми, училища, інші вищі навчальні заклади I рівня акредитації; – бакалаврів – коледжі, інші вищі навчальні заклади II-IV рівнів акредитації; – спеціалістів, магістрів – вищі навчальні заклади III і IV рівнів акредитації [7].

Варто зазначити, що високий рівень освіти традиційно характерний для українців. Переписи населення на різних етапах розвитку країни відображали підвищення рівня освіти. Якщо за даними першого повосенного перепису населення 1959 р. середня тривалість навчання населення України віком 10 років і старше складала 5,05 року, то в 1970 р. цей показник збільшився до 6,43 року, у 1979 р. – до 8,07 року, у 1989 р. – до 9,34, за даними 2001 р. дорівнював 10,32 року, а на 2010 р. вийшов на показник 12,31. Таким чином, середня тривалість навчання збільшилася більш ніж удвічі та практично досягає стандартів провідних країн світу.

Однак багато осіб із тих, хто одержав високу формальну підготовку, нині змушені працювати на робочих місцях, що не вимагають високої кваліфікації або взагалі її не потребують. Зарубіжні вчені також акцентують увагу на тому, що зменшення числа працівників без кваліфікацій на селі означає, що деякі працівники займають робочі місця, для яких вони мають вищу кваліфікацію, ніж це потрібно. Із збільшенням кількості тих, хто отримує другу вищу освіту,

також виникає ситуація з дисбалансом між «академічними» і «професійними» навиками і потребою надати більший акцент останнім [9].

Аналіз професійно-освітнього рівня населення, зайнятого в економіці України, свідчить, що, порівняно з іншими розвиненими країнами, українська економіка налічує непропорційно багато працівників, з одного боку, з найвищою, з іншого – з найнижчою кваліфікацією [10]. У той же час національній економіці бракує фахівців середньої кваліфікації; службовців, зайнятих обробкою інформації; висококваліфікованих робітників. Високий рівень навиків і кваліфікації може збільшити економічне виробництво на індивідуальному, організаційному та соціальному рівнях. Вони також грають ключову роль в збільшенні конкурентоспроможності [11] і в досягненні соціального включення [12].

Як зазначає С.О. Назарко, висока професійно-освітня підготовка, високий рівень кваліфікації полегшують адаптацію фахівців до ринкового середовища, зокрема, в контексті формування доходів та адекватної поведінки. Наявність вищої освіти у 2,3 раза знижує ризик бідності і в 1,6 раза підвищує ймовірність отримання середніх доходів, значною мірою впливає і на спосіб життя, зокрема, на споживчу поведінку [13, с.167].

Протягом останніх років Україна робить активні кроки до інтеграції освіти у європейський простір. Підтвердженням цьому є приєднання вищих навчальних закладів нашої держави до Болонського процесу. Болонською декларацією передбачено реалізацію багатьох ідей. Передусім – формування єдиного відкритого європейського простору у сфері освіти; стимулювання мобільності і створення умов для вільного пересування студентів, викладачів, науковців у межах європейського регіону; прийняття системи освітньо-кваліфікаційних рівнів, яка складається з двох циклів; спрощення процедури визнання кваліфікацій, що сприятиме працевлаштуванню випускників і студентів на європейському ринку праці, розвитку європейської співпраці в сфері контролю за якістю вищої освіти та підсилення європейського виміру освіти [14, с.95].

Отже, інституціональні перетворення в системі освіти та професійного навчання є індикаторами розвитку сучасної системи зайнятості.

Складовою соціально-виробничою системи зайнятості є підсистема працевлаштування. Від ефективності її роботи залежить, як майбутній працівник зможе реалізувати свої можливості. Підсистему працевлаштування можна поділити на державну і недержавну (рис. 1.2).





Рис. 1.2 Підсистема працевлаштування

\*Джерело: узагальнено автором

В основі державної системи працевлаштування лежить мережа служб і фондів зайнятості різних рівнів. На вищому рівні – це державна служба зайнятості населення (ДСЗ), існують також регіональні служби зайнятості, а в містах і населених пунктах, а також в великих сільських пунктах існують місцеві служби зайнятості (рис. 1.3).



Рис. 1.3 Структура державної служби зайнятості України

\* джерело: [15]

Проте, структура Державної служби зайнятості не є незмінною і повинна відповідати вимогам сьогодення. З метою раціоналізації її структури 11 лип-

ня 2013 року Кабінет Міністрів України прийняв Постанову №565 «Питання Державної служби зайнятості».

За Постановою передбачається реорганізація Державної служби зайнятості, зокрема, шляхом приєднання Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики до Державної служби зайнятості; перейменування центрів зайнятості на управління Державної служби зайнятості та оптимізація їх кількості, скорочення районних центрів зайнятості в містах, передачу до сфери управління Державної служби зайнятості навчальних закладів державної служби зайнятості (рис. 1.4).

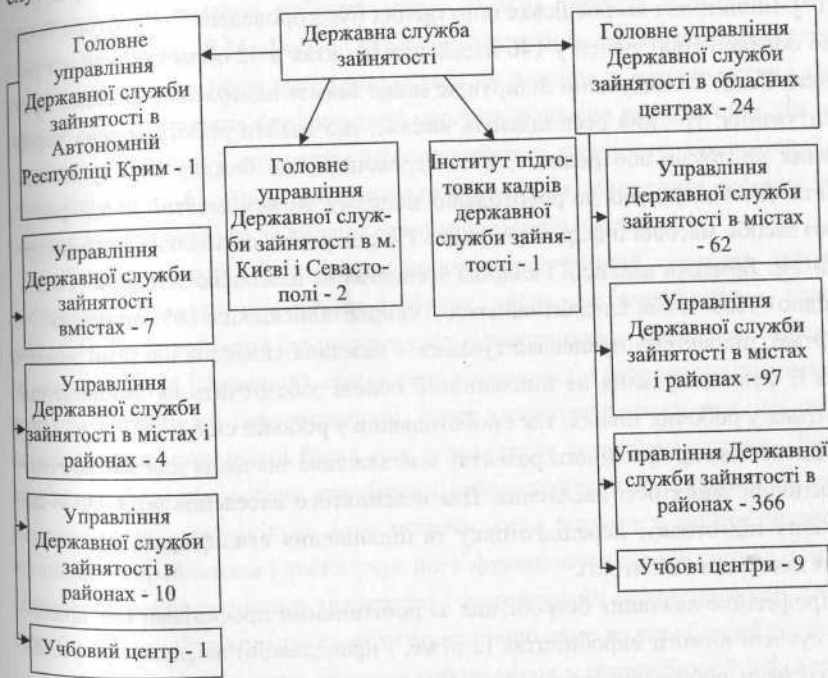


Рис. 1.4 Реорганізована структура державної служби зайнятості України

\* джерело: [16]

До державної системи зайнятості слід також віднести проведення ярмарок вакансій підприємств та послуг служби зайнятості, де підприємства можуть представити свою потребу в робочій силі, безробітні – ознайомитися з пропозицією робочих місць, отримати профорієнтаційні консультації, знайти місце роботи або навчання. Такі ярмарки організуються районними центрами зайнятості за підтримки райдержадміністрації, районних рад та інших органів са-



моврядування. На них запрошуються роботодавці, аграрні навчальні заклади та пошукачі робочих місць кількох районів. Як свідчать дослідження науковців, проведення ярмарків вакансій є досить ефективною формою сприяння зайнятості населення, особливо сільського [16, с. 14].

Недержавна система працевлаштування включає організацію власної справи, звернення до організацій (підприємств) напрому, звернення в кадрові служби.

Цікавими є дослідження Всеросійського центру дослідження громадської думки щодо того, які способи працевлаштування найбільш популярні серед росіян [17]. Ініціативне всеросійське опитування було проведене 7–8 лютого 2009 р. Було опитано 1600 людей у 140 населених пунктах в 42 областях, краях і республіках Росії. В опитуванні лідирує місце займає недержавна система працевлаштування: третина респондентів вважає, що знайти роботу можна через звернення до друзів або родичів, 17% переконані, що бажану посаду можна отримати через звернення до роботодавця напрому. Кожен десятий шукає роботу через засоби масової інформації і лише 7% довіряють спеціалізованим Інтернет-сайтам. Ярмарки вакансій і кадрові агентства не викликають довіри (1 і 3% відповідно). Послугами служби зайнятості скористалися лише 16% опитаних.

Отже, підсистема працевлаштування – важлива складова системи зайнятості, а її функціонування на інноваційній основі забезпечить як задоволення безробітних у робочих місцях, так і роботодавців у робочій силі.

Підсистема професійного розвитку має важливе значення для забезпечення ефективної зайнятості населення. Для незайнятого населення вона включає професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, що здійснюється центрами зайнятості.

Професійне навчання безробітних за робітничими професіями має враховувати сучасні вимоги виробництва (а отже, і працевлаштування) до рівня професійної підготовки робітників певної кваліфікації та профілю. Для якісних змін у навчанні з метою підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці необхідно забезпечити дієву співпрацю центрів зайнятості, працевлаштування і навчальних закладів.

Для того, щоб підвищити конкурентоспроможність безробітних у сільській місцевості шляхом навчання, їх професійну та соціальну мобільність, навчальним закладам і центрам зайнятості необхідно володіти інформацією про технологічні особливості конкретних виробництв, що потребує тісної співпраці з роботодавцями. Підготовку та перепідготовку навчання проводять у навчаль-

них закладах, які мають відповідну матеріальну базу, кадри викладачів і майстрів виробничого навчання, ліцензію на право ведення освітньої діяльності.

Підвищення кваліфікації – це навчання, направлене на підтримку та вдосконалення професійного рівня, знань і умінь персоналу. Для зайнятих структурна підсистема підвищення кваліфікації, як правило, включає: короткострокові курси підвищення кваліфікації за фаховими програмами, тематичні семінари, тренінги, школи передового досвіду і методів праці, стажування в структурних підрозділах підприємств, а також за кордоном.

Найважливішою підсистемою соціально-виробничої системи зайнятості населення є підсистема робочих місць. Власне поняття «система робочих місць», на думку Д.М. Верби, охоплює сукупність організаційно-технічних умов трудової діяльності населення країни чи персоналу підприємства і характеризує закономірності комбінування окремих факторів виробництва для досягнення максимальної, для певного технологічного горизонту, економічної ефективності [18, с. 6]. Нами пропонується розглядати підсистему робочих місць як структуру зайнятості за видами економічної діяльності.

Для того, щоб підкреслити соціально-виробничий характер зайнятості, пропонується поділ підсистеми робочих місць на виробничу і соціальну (рис. 1.4). До виробничої підсистеми слід віднести робочі місця в промисловості (у важкій, легкій і харчовій), сільському господарстві (рослинництво, тваринництво) та виробничій інфраструктурі. Вони характеризуються тим, що саме тут виробляються матеріальні блага для задоволення потреб населення. Дискусійним може бути віднесення виробничої інфраструктури до виробничої системи робочих місць, але оскільки вона включає види діяльності по обслуговуванню основного виробництва і забезпечує його функціонування, видається доцільним віднесення робочих місць у транспорті і транспортній інфраструктурі, дорожній службі, зв'язку, будівництві та енергопостачанні саме до виробничої системи.

Соціальна підсистема включає робочі місця у невиробничій інфраструктурі та в державному управлінні. До невиробничої інфраструктури пропонується віднести сферу послуг (фінансова діяльність, банківська справа, операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям, страхування, інформаційні послуги та реклама) та соціальну інфраструктуру.

У свою чергу соціальну інфраструктуру доцільно поділити на соціально-побутову (роздрібна торгівля та сфера побутових послуг, діяльність готелів та ресторанів, житлово-комунальне господарство, газифікація та електропостачання населення) та соціально-культурну (освіта, наука, заклади культури, охорона

здоров'я та надання соціальної допомоги, фізична культура та спорт, туризм) [19]. До сфери державного управління відносяться робочі місця в органах влади різних рівнів. Соціальна система робочих місць забезпечує обслуговування різних потреб людини, її можна характеризувати як комплекс галузей народного господарства та управління, що забезпечують життєдіяльність населення та розвиток суспільного виробництва на певній території.

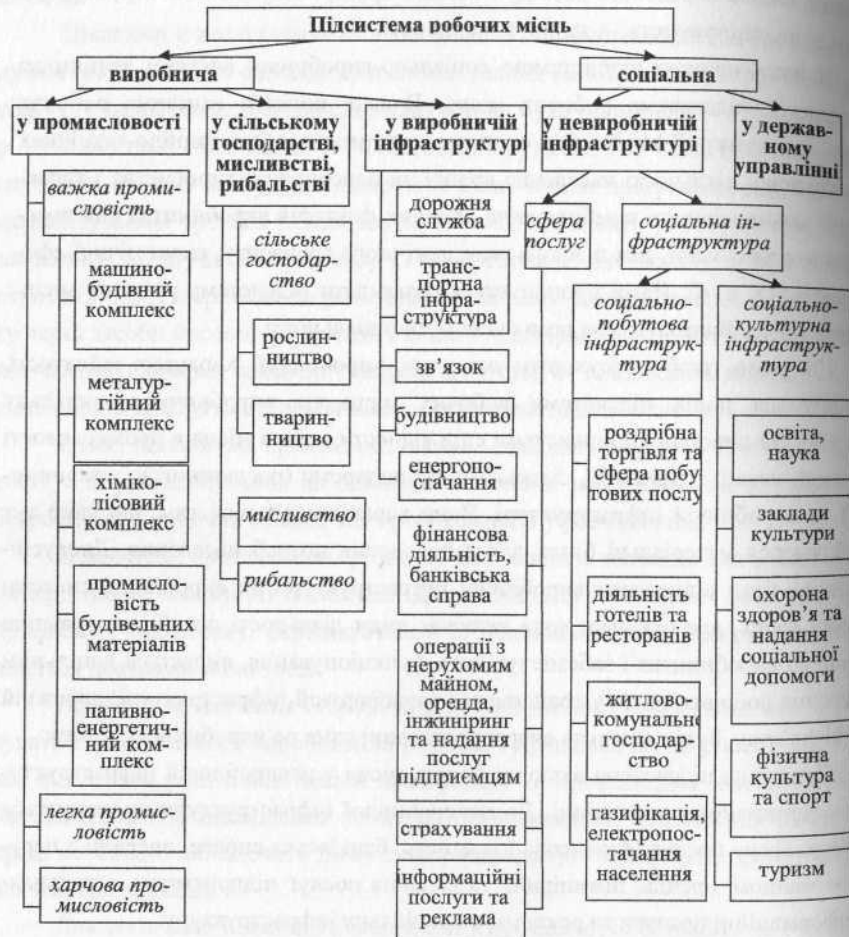


Рис. 1.4 Соціально-виробнича підсистема робочих місць

\* Джерело: авторська розробка

Таким чином, підсистему робочих місць, а отже, і систему зайнятості, можна класифікувати як соціально-виробничу, оскільки вона включає зайнятість у

виробничій та соціальній сферах і задоволення як матеріальних, так і нематеріальних потреб.

Важливою частиною соціально-виробничої системи зайнятості є підсистема трудових відносин. За О.А. Грішновою, соціально-трудова відносина – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств [20].

Як складова частина цілісної системи відносин, трудові відносини формуються під впливом соціального середовища і залежать від дій управлінських структур, завдання яких полягає у забезпеченні дотримання принципів конструктивного партнерства, побудові і постійній підтримці трудових зв'язків на основі взаємної ділової співпраці, допомоги і відповідальності. На думку Л.В. Балабанової трудові відносини – це стійкі зв'язки між людьми в процесі трудової діяльності. До них належать: відносини між роботодавцем і найманими працівниками, між керівниками і підлеглими, між працівниками і трудовим колективом, між адміністрацією і персоналом [21].

Характерними рисами системи соціально-трудова відносин є її багатоелементність, ієрархічність та цілісність. Структура системи соціально-трудова відносин за О.В. Шкільовим наведена на рис. 1.5.

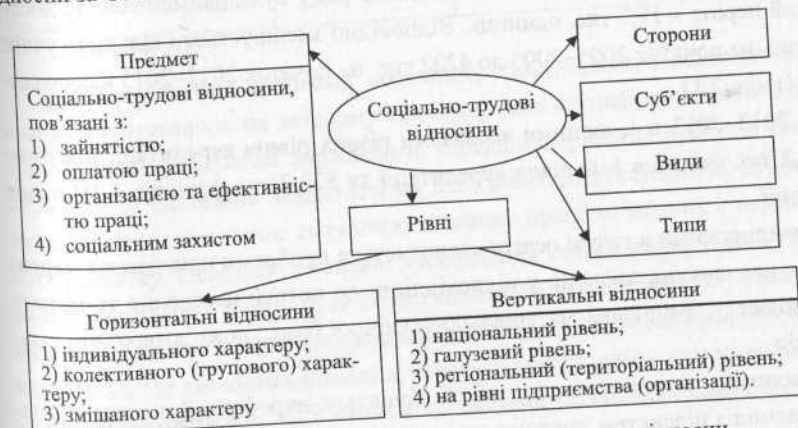


Рис. 1.5 Структура підсистеми трудових відносин

\* Джерело: [22]

Питання соціально-трудо­вих відносин, їх особливості в аграрній сфері розглядаються багатьма вченими, які визначають їх важливе значення у системі зайнятості населення.

Дослідивши складові соціально-виробничої системи зайнятості, можна зазначити, що ця економічна категорія за змістом включає сукупність працевлаштованого населення, державних та приватних структур, що прямо чи опосередковано забезпечують зайнятість, а також відносини, що виникають між ними у процесі навчання, здобуття кваліфікації, працевлаштування, праці і професійного розвитку.

### 3.2. Оцінка основних показників розвитку системи зайнятості та диверсифікованості сільської економіки як чинника її формування

Стан зайнятості є одним із основних індикаторів національної економіки. У ньому відображається те, як в суспільстві використовуються ресурси праці, відповідно, і можливості економічного росту та розвитку. В останні десятиліття вчені всього світу звертають увагу на якісні параметри людини як носія праці – основного фактора виробництва. У цьому аспекті важливого значення набуває ефективне функціонування системи освіти і здобуття кваліфікації як підсистеми соціально-виробничої системи зайнятості та чинника самореалізації людини для забезпечення її гідного існування.

Кількість загальноосвітніх навчальних закладів України зменшується щорічно і на початок 2012–2013 го навчального року була найменшою за досліджуваний період – 19,7 тис. одиниць. Відповідно зменшується і кількість учнів: з 5399 тис. на початок 2005–2006 до 4222 тис. на початок 2012–2013 навчального року (табл. 2.1).

У 2012–2013 н.р. вищими закладами різних рівнів акредитації підготовлено 92,2 тис фахівців I–II рівня акредитації та 520,7 тис фахівців I–IV рівнів акредитації.

Невирішеними в галузі освіти залишаються проблеми приведення мережі сільських навчальних закладів у відповідність до потреб населення та можливостей бюджету, зміцнення матеріально-технічної бази, комп'ютеризації сільських шкіл.

Важливою умовою функціонування соціально-виробничої системи зайнятості є взаємодія підсистем, зокрема освіти і працевлаштування.

По Україні загалом спостерігається тенденція до збільшення частки без-

робітних з вищою освітою (з 32,3% у 2008 р. до 39,0% у 2010 р.), натомість, частка безробітних, що мають загальну освіту, зменшилась (з 33,4 до 26,4% відповідно). На жаль, ринок праці знову таки поповнився випускниками за професіями: менеджери, фінансисти, бухгалтери, правознавці тощо, які є надлишковими на ринку праці.

Таблиця 2.1

Загальноосвітні та вищі навчальні заклади України у 2005–2013 рр. (на початок навчального року)

Показники	Навчальні роки						2012–2013 н.р. до:	
	2005–2006	2008–2009	2009–2010	2010–2011	2011–2012	2012–2013	2005–2006 н.р.	2010–2011 н.р.
Загальноосвітні навчальні заклади								
– усього, тис. од.	21,6	21,0	20,6	20,3	19,9	19,7	-1,9	-0,6
– у них учнів, тис. осіб	5399	4617	4495	4299	4292	4222	-1177	-77
Вищі навчальні заклади								
I–II рівнів акредитації								
– усього, од.	606	528	511	505	501	489	-117	-16
– у них студентів, тис. осіб	505	399	354	361	3567	345	-160	-16
III–IV рівнів акредитації								
– усього, од.	345	353	350	349	345	334	-11	-15
– у них студентів, тис. осіб	2204	2365	2245	2130	1959	1825	-379	-305

\* Джерело: [23]

Для вирішення проблеми необхідно, щоб державне замовлення на навчання ґрунтувалося на якісному прогнозуванні потреб економіки в кадрах і стало дієвим елементом державного управління ринком праці та соціально-виробничою системою зайнятості на всіх рівнях. Престижність професій має визначатися не поточною ситуацією на ринку праці чи модою, а перспективою його розвитку. Необхідні системні дослідження потреб ринку праці, і результати цих досліджень мають бути об'єктивними та публічними. За таких умов вони стануть одним із головних критеріїв вибору майбутньої професії випускниками шкіл. Це дозволить молоді зробити свідомий вибір, врахувавши всі можливі ризики, та забезпечить економіку кадрами необхідних професій і кваліфікації.

Державна складова підсистеми працевлаштування соціально-виробничої системи зайнятості України представлена державною службою зайнятості. За-



галом за час, що минув від заснування державної служби зайнятості, її послугами скористались більше 25 млн. незайнятих громадян, працевлаштовано близько 12 млн. шукачів роботи, пройшли професійне навчання та оволоділи професійними навичками більше 2 млн., взяли участь в оплачуваних громадських роботах близько 4 млн. безробітних.

Проаналізувавши показники роботи служби зайнятості України за останні роки, можна зробити висновок, що чисельність громадян, працевлаштованих службою зайнятості за 2012 р. (764,4 тис. осіб) є більшою, ніж у 2010 р., проте не досягає рівня 2005 р. (1049,8 тис. осіб) (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Основні показники роботи державної служби зайнятості України, 2005, 2008–2012 рр.

Показники	Роки						2012 р. (+,–) до:	
	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2010 р.	2005 р.
Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	2887,7	2500,7	2143,3	1847,4	1855,0	1826,1	–21,3	–1061,6
Чисельність незайнятих громадян, працевлаштованих службою зайнятості, тис. осіб	1049,8	1084,0	702,7	744,5	762,7	764,4	19,9	–285,4
Рівень працевлаштування, %	36,4	43,3	32,8	40,3	41,1	41,9	1,6	5,5
Середня тривалість безробіття, місяці	6	4	5	4	3	3	–1	–3
Динаміка навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб	5	10	8	9	8	11	2	6

\* Джерело: [24]

Динаміка навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) варіює по роках, за досліджуваний період високою була у 2008 р. – 10 осіб, що пояснюється впливом фінансово-економічної кризи, та у 2012 р.

Рівень працевлаштування в середньому по Україні у 2012 р. склав 41,9%. По регіонах України найвищий рівень працевлаштування у 2012 р. спостерігався в Івано-Франківській і Хмельницькій областях (49,9 та 46,5% відповідно), найнижчий – у Чернівецькій і Житомирській областях – 28,8 та 36,5% (рис. 2.1).

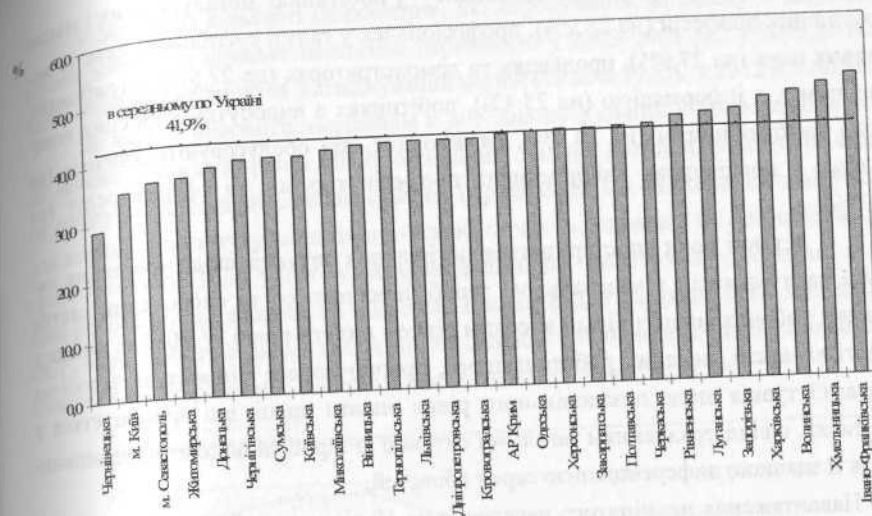


Рис. 2.1 Рівень працевлаштування державною службою зайнятості України по регіонах, 2012 р.

\* Джерело: [24]

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад) на підприємствах, в установах, організаціях, порівняно з 2011 р., зменшилася на 18,1% та на кінець 2012 р. становила 48,6 тис.

У загальній кількості вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами на кінець 2012 р., кожне п'яте було на підприємствах переробної промисловості, кожне шосте – у державному управлінні та кожне дев'яте – на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку. Скорочення потреби в працівниках на заміщення вільних робочих місць спостерігалося в усіх видах економічної діяльності, крім добувної промисловості.

Найбільшим залишається попит підприємств на кваліфікованих робітників із інструментом (19,9% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець 2012 р.), професіоналів (16,8%), працівників найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті та ін. (14,1%), робітників із обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічно-устаткування, складання устаткування та машин (13,8%). Упродовж 2012 р. спостерігалося скорочення потреби підприємств, установ й організацій у пра-

цівниках більшості професій, найбільше – у робітниках металургійних і машинобудівних професій (на 28,2%), професіоналах у галузі суспільних наук та медичних наук (на 27,9%), продавцях та демонстраторах (на 27,5%), службовцях, пов'язаних з інформацією (на 25,4%), робітниках з видобутку корисних копалин і на будівництві (на 24,7%), службовцях, що обслуговують клієнтів (на 23,6%), у працівниках найпростіших професій торгівлі та сфери послуг (на 21,7%).

В останні роки спостерігається погіршення ситуації щодо зростання питомої ваги вакансій з мінімальною заробітною платою та скорочення частки вільних робочих місць з більш високим рівнем оплати праці. У 2012 р. майже у чверті вакансій, поданих роботодавцями, пропонувалася мінімальна заробітна плата. Ситуація щодо незадовільного рівня оплати праці, що пропонується у вакансіях, є відзеркаленням загальної ситуації із заробітною платою працівників та її значною диференціацією серед областей.

Навантаження незайнятого населення на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) збільшилося з 84 осіб на (кінець 2011 р.) до 108 осіб (кінець 2012 р.). Серед регіонів цей показник значно збільшився: у Хмельницькій області з 508 до 934 осіб, Запорізькій – з 280 до 615 осіб, Черкаській – з 1400 до 1672 осіб, Луганській – з 72 до 257 осіб, Волинській – з 62 до 202 осіб та Івано-Франківській області з 385 до 515 осіб.

У структурі працевлаштованих громадян державною службою зайнятості України за видами економічної діяльності більшість громадян були працевлаштовані на робочі місця в торгівлі, у сфері ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, переробній промисловості та сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві. У 2012 р. їх частка у структурі працевлаштованих склала 20,5, 19,9 та 19,8% відповідно.

За досліджуваний період скорочується попит на робочу силу в сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві. Так, у 2005 р. попит на робочу силу в цих галузях по Україні становив 10,4 тис. осіб, у 2007 р. – 7,3 тис., у 2008 р. – 4,0 тис., 2009 р. – 2,2, у 2010 р. – 2,7 тис., у 2011 р. – 2,9 тис., а у 2012 р. – 2,5 тис. осіб.

Одним із пріоритетних напрямів роботи служби залишилося забезпечення зайнятості сільського населення. Протягом 2012 року на обліку в державній службі зайнятості України перебували 188,5 тис. безробітних з числа сільських мешканців (40,3% всіх безробітних на обліку). У більшості регіонів України серед зареєстрованих безробітних кожен другий – мешканець сільської місцевості.

У загальній кількості безробітних, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості сільське населення переважало у 2005–2008 рр., у 2009 р. його частка була найменшою за досліджуваний період і склала 39,8%, у 2012 р. – 40,3%.

Це можна пояснити введенням в дію Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення», яким передбачені ще деякі додаткові умови для отримання статусу офіційного безробітного та допомоги по безробіттю (зокрема, готовність до участі у загальнодержавних оплачуваних роботах, якщо така робота є підходящою, та віднесення до категорії зайнятих осіб, зайнятих у ОСГ, якщо робота в цьому господарстві для них є основною), що особливо позначилося на безробітних із числа сільського населення (рис. 2.2).

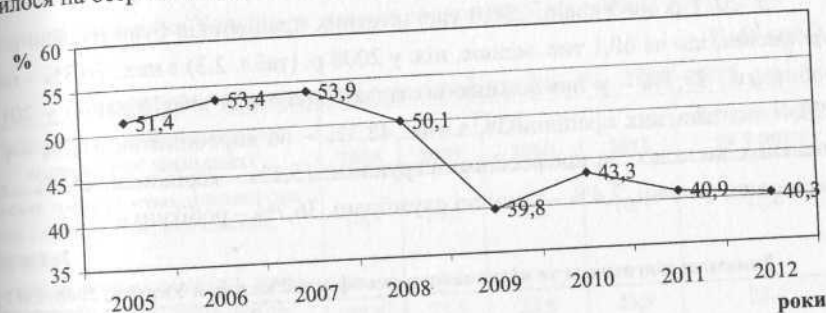


Рис. 2.2 Динаміка частки сільських безробітних у загальному числі зареєстрованих у державній службі зайнятості України на кінець року, 2005–2012 рр.

\* Джерело: [23]

Підбору підходящої роботи та працевлаштуванню селян перешкоджає недостатнє транспортне забезпечення. Тому служба зайнятості активно впроваджує новітні технології працевлаштування. Починаючи з 2008 р., забезпечено вільний доступ роботодавців і населення до єдиної державної бази даних щодо наявності вакансій і професійно-кваліфікаційного складу безробітних. До посаджених шукачів роботи і роботодавців Державною службою зайнятості запропоновано новий модернізований Інтернет-медіа-ресурс з пошуку роботи та професійного підбору персоналу – Інтернет-портал «Труд». Кожен роботодавець має можливість безкоштовно розмістити інформацію про потребу в робочій силі та підбору кадрів за його допомогою.

Підсистема професійного розвитку соціально-виробничої системи зайня-

тості сільського населення має важливе значення для забезпечення працевлаштування, збереження існуючих робочих місць та гідної оплати праці.

Із загальної кількості штатних працівників України на 31 грудня 2011 р. 23,9% мали неповну та базову вищу освіту (15,4% в сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послуг), 33,5% – повну вищу освіту (12,7% працівників сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ними послуг). Викликає занепокоєння той факт, що показники рівня освіти сільськогосподарських працівників погіршилися у порівнянні з 2010 роком. Таким чином, для підвищення загального освітнього рівня працівників, підвищення продуктивності праці та ефективності господарської діяльності підсистема професійного розвитку в Україні повинна активно розвиватися.

У 2011 р. по Україні 230,0 тис. штатних працівників були навчені новим професіям, що на 60,1 тис. менше, ніж у 2008 р. (табл. 2.3) з них: 76,3% – на виробництві, 23,7% – у навчальних закладах. Підвищили кваліфікацію у 2011 р. 978,4 тис. штатних працівників, з них: 48,3% – на виробництві, 51,7% – у навчальних закладах. За професійними групами: 15,1% – керівники, 45,8% – професіонали, фахівці, 2,4% – технічні службовці, 36,7% – робітники.

Таблиця 2.3

Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів в Україні, 2008–2011 рр.

Показники	Роки				2011 р. до 2008 р. (+,-)
	2008	2009	2010	2011	
Навчено новим професіям					
– усього, тис. осіб	290,1	209,3	216,5	230,0	-60,1
– у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах, тис. осіб	8,3	7,1	3,0	2,6	-5,7
– частка працівників сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ними послуг до загального числа працівників, що були навчені новим професіям, %	2,9	3,4	1,4	1,1	-1,8
Підвищили кваліфікацію					
– усього, тис. осіб	1022,70	890,4	943,9	978,4	-44,3
– у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах, тис. осіб	13,9	13,8	5,3	6,0	-7,9
– частка працівників сільського господарства, мисливства та пов'язаних з ними послуг до загального числа працівників, що підвищили кваліфікацію, %	1,4	1,5	0,6	0,6	-0,8

\* Розраховано на основі джерела [23]

З метою підвищення конкурентоспроможності безробітних, державною

службою зайнятості здійснюється їх професійне навчання (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації). У навчальних закладах усіх типів упродовж 2012 р. професійне навчання проходили 221,1 тис. зареєстрованих безробітних, що на 2,5% більше, ніж у 2011 р. Із загальної кількості осіб, які завершили навчання в зазначеному періоді (189,1 тис. осіб), 81,5% навчалися з метою підвищення своєї кваліфікації, 12,5% – пройшли перепідготовку на іншу професію, а решта (6,0%) – уперше отримали професійну освіту. Найголовнішим чинником формування соціально-виробничої системи зайнятості сільського населення є рівень розвитку сільської економіки.

Саме від нього залежить найголовніша складова системи зайнятості, а саме – підсистема робочих місць. Проаналізувати її можна, дослідивши структуру зайнятості населення України за видами економічної діяльності (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Структура зайнятості населення України, %, 2008–2011 рр.

Зайняте населення за видами економічної діяльності	Роки				У середньому за 4 роки
	2008	2009	2010	2011	
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство; рибальство, рибництво	15,7	15,5	15,3	16,7	15,8
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	22,6	23,4	23,8	23,9	23,4
Промисловість	18,5	17,6	17,1	16,5	17,4
Освіта	8,1	8,4	8,3	8,3	8,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,5	6,7	6,6	6,5	6,6
Діяльність транспорту та зв'язку	7,0	6,9	6,9	6,8	6,9
Державне управління	5,1	5,3	6,0	5,2	5,4
Будівництво	5,0	4,8	4,7	4,5	4,75
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	5,5	5,7	5,7	5,8	5,7
Фінансова діяльність	1,9	1,7	1,6	1,7	1,7
Інші види діяльності	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
Усього зайнятих	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* Розраховано на основі джерела [23]

Отже, серед робочих місць в Україні середньому за 2008–2011 рр. переважають торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів – 23,4%, промисловість – 17,4%,



сільське господарство – 15,8%.

Вкрай тривожною ознакою сільського ринку праці України є ситуація, коли із 19 зосереджених у сільській місцевості видів економічної діяльності безпосередньо на галузь сільського господарства припадає 50,6% зайнятого населення, оптову і роздрібну торгівлю, охорону здоров'я – 28,2%, а на решту 15 видів усього 20%.

Економічна ситуація, що склалася в Україні, зумовила проблему необхідності диверсифікації сільської економіки і зайнятості населення, щоб відповідати вимогам динамічного соціально-економічного розвитку на інноваційній основі та інтеграції в європейський простір. У цих умовах для традиційно аграрних регіонів на перше місце виходять питання забезпечення несільськогосподарської зайнятості населення.

Головним індикатором розвитку підсистеми трудових відносин як складової соціально-виробничої системи зайнятості є стан укладання договорів. На основі аналізу таблиці 2.5 ми бачимо, що кількість укладених колективних договорів по Україні у 2011 р. склала 98,5 тис. од., що на 2,9 тис. од. більше, ніж у 2008 р.

Таблиця 2.5

Стан укладання колективних договорів в Україні, 2008–2011 рр.

Показники	Рок								2011 р. до 2008 р. (+, -)	
	2008		2009		2010		2011		всього	сільське господарство, мисливство, лісове господарство
Кількість укладених колективних договорів, тис. од.	95,6	7,4	95,0	6,9	10,5	7,7	98,5	7,0	2,9	-0,4
Кількість працівників, охоплених колективними договорами: тис. осіб	9429	600	9038	570	8968	504	8767	478	-662	-186
відсотків до облікової кількості штатних працівників	83,4	88,3	83,9	88,2	81,6	85,1	81,6	90,2	-1,8 в.п.	1,9 в.п.

\* Джерело: [23]

Охоплення колективними договорами коливається в межах 81,6–83,9%, хоча в сільському господарстві, мисливстві і лісовому господарстві показник вищий – 85,1–90,2%. Із загальної кількості договорів у 2011 р. 7,0 тис. було ук-

ладано у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві, що на 0,4 тис. од. менше, ніж у 2008 р.

Таким чином, ми проаналізували стан соціально-виробничої системи зайнятості України за підсистемами: освіти, працевлаштування, професійного розвитку, робочих місць і трудових відносин; виділили невирішені проблеми, що гальмують розвиток системи.

При аналізі загального стану соціально-виробничої системи зайнятості України доцільно розглянути такі показники як чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років, рівень зайнятості населення, статуси зайнятості, рівень безробіття тощо.

У 2012 р. спостерігались позитивні тенденції щодо зростання зайнятості населення та скорочення безробіття в Україні. Чисельність зайнятого населення віком 15–70 років у 2012 р., порівняно з 2011 р., збільшилась на 30,1 тис. осіб, або на 0,1%, та становила 20,4 млн. осіб, з яких особи працездатного віку – 18,7 млн., або 92,1% (рис. 2.3). Рівень зайнятості по Україні зростав до 2008 року, але фінансово-економічна криза у 2009 р. зменшила його на 2,4 в.п. порівняно з 2008 р. і зрівняла з рівнем 2005 р.

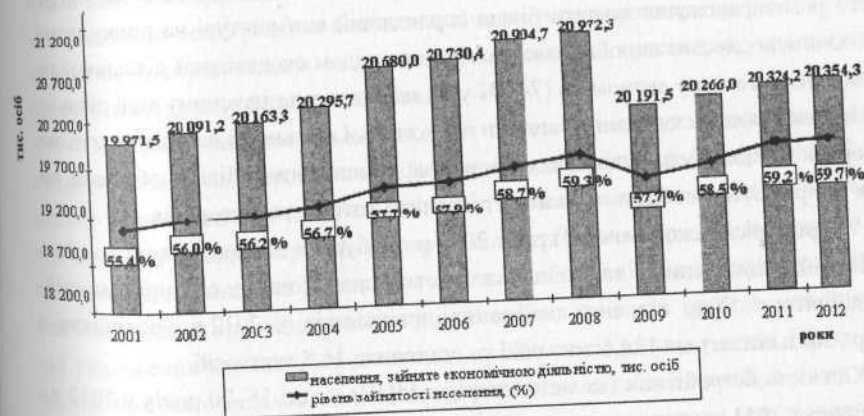


Рис. 2.3 Кількість населення України, зайнятого економічною діяльністю, (тис. осіб) та рівень зайнятості, (%), 2001–2012 рр.

\* Джерело: [24]

Рівень зайнятості сільського населення України віком 15–70 років у 2011 р. був найвищим за досліджуваний період (2000–2012 рр.) і складав 63,0%. У 2012р. показник склав 62,7%, що відповідає рівню 2010 р. і на 2,2 в.п. більше, ніж у 2005 р. та на 5,4 в.п. більше, ніж у 2000 р. (рис. 2.4).

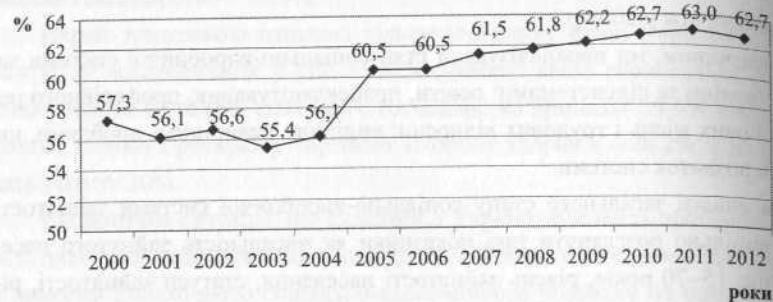


Рис. 2.4 Рівень зайнятості сільського населення в Україні, %

\* Джерело: [23]

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2012 р. порівняно з попереднім роком зменшилась на 53,3 тис. осіб і складала 4,7 млн. осіб, або 22,9% загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років. Зазначений сектор економіки є переважаючим місцем прикладання праці для кожної другої особи з числа зайнятих сільських жителів. У міських поселеннях ця зайнятість набула меншого розповсюдження завдяки більш сприятливій кон'юктурі на ринку праці. Сільськогосподарське виробництво є основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки (74,9% усіх зайнятих у зазначеному виді діяльності). Іншими розповсюдженими видами економічної діяльності населення у цьому секторі економіки були будівництво; торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів

Уперше після економічної кризи 2008 р. відбулося збільшення питомої ваги найманих працівників та зменшення частки працюючих у секторі самостійної зайнятості. Так, кількість найманих працівників у 2012 р., порівняно з 2011 р., збільшилась на 125,6 тис. осіб та становила 16,5 млн. осіб.

Кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15–70 років у 2012 р. порівняно з 2011 р., зменшилась на 75,5 тис. осіб, або на 4,4% та становила 1,7 млн. осіб. Серед безробітних більше ніж дві третини склали мешканці міських поселень (1,1 млн. осіб), решту – сільські жителі. Зменшення кількості безробітного населення віком 15–70 років відбулося в основному за рахунок осіб працездатного віку (на 75,1 тис. осіб, або на 4,3%).

Рівень безробіття населення віком 15–70 років (за методологією МОП) в цілому по Україні знизився на 0,4 в.п. та становив 7,5% економічно активного

населення вказаного віку (серед населення працездатного віку – 8,1%). Зазначений показник зменшився як у міських поселеннях (на 0,4 в.п.), так і в сільській місцевості (на 0,1 в.п.). Рівень безробіття серед населення віком 15–70 років (за методологією МОП) в цілому по Україні був нижчим, ніж відповідний показник по країнах Євросоюзу (10,5%).

Наведена структурно-динамічна характеристика соціально-виробничої системи зайнятості сільського населення дає підставу стверджувати про наявність ряду проблем, серед яких високий рівень безробіття, низький рівень добробуту, переважання сільського господарства у структурі зайнятості, обмежені можливості працевлаштування для сільських жителів, що можна частково вирішити завдяки вдосконаленню механізму управління соціально-виробничою системою зайнятості та через диверсифікацію економіки села.

### 3.3. Удосконалення механізму державного управління зайнятістю

Управління зайнятістю займає важливе місце у державній політиці всіх країн. Здатність держави забезпечувати населення робочими місцями за існуючих соціально-демографічних та економічних умов характеризує рівень розвитку країни та спроможність за допомогою державних механізмів управління гарантувати соціальну безпеку населенню.

В Україні застосовується механізм централізованого державного управління регіональними процесами зайнятості шляхом розробки та реалізації державної та регіональної програм зайнятості, які формуються залежно від ситуації на ринку праці та прогнозу його розвитку. Заходи держави на ринку праці поділяють на активні та пасивні, усі вони відображені в державних, регіональних і локальних програмах зайнятості. Взаємозв'язок між програмами забезпечення і локальних програмах зайнятості. Взаємозв'язок між програмами забезпечення і локальних програмах зайнятості. Взаємозв'язок між програмами забезпечення і локальних програмах зайнятості. Проте в сучасних умовах внаслідок обмеженості фінансового забезпечення, в тому числі через наслідки фінансово-економічної кризи, державні заходи регулювання зайнятості не вирішують в повній мірі проблем безробіття.

У зв'язку з цим зростає роль органів регіональної влади в регулюванні зайнятості, що дозволить враховувати особливості розвитку окремих регіонів і на цій підставі розробляти конкретні цілеспрямовані заходи щодо створення робочих місць залежно від наявного регіонального потенціалу, форм власності, розмірів підприємств, інвестиційних планів, тощо.

В сучасних умовах управління зайнятістю повинно виходити за межі розробки програм зайнятості й ширше охоплювати усі сфери, що прямо чи опосередковано впливають на забезпечення населення робочими місцями. Іншими словами, потрібно перейти від регулювання зайнятості до регулювання соціально-виробничої системи зайнятості з усіма її підсистемами: освіти, працевлаштування, професійного розвитку, робочих місць, трудових відносин.

Пропонуємо наступні напрями вдосконалення державного управління системою зайнятості (рис. 3.1), які включають: вдосконалення управління системою освіти, адаптація й модернізація національних освітніх політик та систем навчання, освіти та зайнятості; вдосконалення регулювання системи трудових відносин; модернізацію державної служби зайнятості України з посиленням регіонального компонента та вдосконалення системи працевлаштування; вдосконалення системи професійного розвитку населення; покращення державного управління системою робочих місць; збільшення державного регулювання відтворення та розвитку трудового потенціалу.



Рис. 3.1 Напрями вдосконалення державного управління системою зайнятості  
\* Джерело: авторська розробка

Розглянемо запропоновані напрями детальніше в розрізі заходів нормативного, економічного, організаційного та соціального характеру.

1. Адаптація національних освітніх політик та систем навчання, освіти та

зайнятості до світових і європейських вимог.

Підсистема освіти має важливе значення у системі зайнятості, оскільки дуже часто запропонована робота вимагає відповідного рівня освіти, через брак якого й виникає безробіття. Тому політика щодо зайнятості та політика щодо навчання так тісно пов'язані між собою.

Для вибору професійного навчання велике значення має проведення профорієнтаційної роботи, яка повинна спрямовувати і зорієнтовувати учнівську молоддь, учнів та студентів професійно-технічних і вищих навчальних закладів й економічно активне населення.

Зміна професійної структури попиту на освітні послуги, інформація від центрів зайнятості, зворотний зв'язок із випускниками – усе це дає змогу навчальним закладам встановлювати перелік професій і спеціальностей, за якими вони здійснюватимуть навчання. Саме з урахуванням цих професій і спеціальностей має проводитися профорієнтація не тільки учнівської молоді, а й усіх прошарків населення. Для координації діяльності закладів освіти, соціальних служб для молоді, центрів зайнятості, відповідних служб фірм і підприємств, усіх фахівців, що працюють у цій сфері, необхідно створити позавідомчі центри профорієнтації. Такі центри також можуть оновлювати й розробляти засоби та інструментарій профорієнтаційної роботи, проводити моніторинг її якості, здійснювати підвищення кваліфікації спеціалістів.

Важливим є також розвиток профорієнтаційних підрозділів підприємств. Зокрема, профорієнтаційна служба аграрних підприємств повинна здійснювати профорієнтаційну роботу у взаємодії з Міністерством аграрної політики та продовольства, Міністерством соціальної політики, Міністерством освіти і науки, Міністерством молоді та спорту. Водночас, з метою координації профорієнтаційної роботи, уже в теперішніх умовах в Міністерстві аграрної політики та продовольства та його відомствах доцільно створити ради з професійної орієнтації.

Політика освіти та професійного навчання в Україні повинна передбачати розвиток людських ресурсів упродовж усього трудового життя, починаючи з базової освіти, від першого професійного навчання до навчання неперервного та пожиттєвого.

Важливою є також підтримка розвитку «електронної освіти», що допоможе надолужити відставання від провідних країн світу у використанні в освіті новітніх інформаційних та комунікаційних технологій і таким чином прискорити зміни в освітніх системах та системах професійної підготовки, допомагаючи Україні рухатися в бік суспільства, заснованого на знаннях.



Професійне навчання фактично є інструментом активної політики щодо ринку праці. Заходи, які сприяють навчанню, водночас сприяють найму працівників у галузі, де потрібна кваліфікована робоча сила. Багато працівників не можуть зберегти робоче місце без отримання спеціалізації, але водночас не можуть здобути спеціалізацію через професійне навчання, доки не знайдуть роботу. Вирішити цю проблему вкрай важливо, оскільки в майбутньому працівники повинні мати змогу частіше змінювати місце роботи протягом свого робочого життя.

Механізм удосконалення управління та регулювання повинен включати наступні заходи:

- нормативного характеру – розробка та/або удосконалення проектів законів про освіту, вищу освіту, законодавча підтримка розвитку дистанційного навчання та профорієнтації; узгодження освітньо-кваліфікаційних рівнів України та Європи, приєднання до Болонського процесу;

- економічного характеру – впровадження сприятливої державної політики фінансування сфери освіти, особливо в сільській місцевості, належне фінансування заходів підвищення кваліфікації та трудових навиків сільського населення;

- організаційного характеру – поліпшення інфраструктури, зокрема, обладнання сільських шкіл, створення підготовчих центрів та інших загальнодоступних навчальних закладів, розвиток мультимедійних послуг та дистанційного навчання високого рівня та змісту в сільській місцевості;

- соціального характеру – забезпечення державою вільного доступу до навчання для всіх категорій населення, створення умов для реалізації здібностей кожної особистості.

2. Модернізація державної служби зайнятості та вдосконалення підсистеми працевлаштування.

Нині державна служба зайнятості досить активно виконує свої функції через засоби масової інформації (радіо, телебачення, пресу) із використанням повідомлень, відеофільмів, пам'яток і буклетів, мобільного зв'язку. Впровадження у практику діяльності служби зайнятості Єдиної технології обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН) та Єдиної інформаційно-аналітичної системи (ЄІАС) дає змогу суттєво підвищити оперативність і якість профорієнтаційного обслуговування як осіб, які шукають роботу, так і молоді.

Проте на сучасному етапі розвитку ринку праці державна служба зайнятості має відмовитися від обслуговування лише громадян, які до неї звернулися, хоча це й залишається її важливим завданням (особливо щодо активізації зусиль людини для забезпечення власної зайнятості). Треба розширити сферу

діяльності центрів зайнятості, зробити акцент на співпрацю з молоддю, навчальними закладами, на допомогу учням у виборі майбутньої професії.

Важливим є також посилення ролі регіональної влади, зокрема, її завдання має полягати у завершенні розробки програм соціально-економічного розвитку, визначенні перспективних інвестиційних проектів, що забезпечать створення нових робочих місць, розробці програм підтримки малого і середнього підприємництва, широкій підтримці та практиці тимчасової зайнятості тощо.

Важливими є заходи оптимізації організаційної структури управління державної служби зайнятості, що в більшості випадків співпадає з адміністративно-територіальною структурою управління, згідно якої центри зайнятості створюються в кожному регіоні, районі або місті. Досвід передових країн світу показує, що можна значно скоротити адміністративно-управлінські витрати на утримання державної служби зайнятості за рахунок створення міжрегіональних, міжрайонних центрів зайнятості (або філій), особливо в сільській місцевості, де кількість клієнтів є незначною.

Корисним для України може бути досвід Польщі з відкриття в невеликих містах і селищах інформаційних центрів з працевлаштування, що мають назву «магазини вакансій». Їх функції полягатимуть у формуванні банку даних про вакансії від роботодавців та інформації про шукачів роботи. У той же час реєстрацію безробітних і надання їм пакету передбачених законодавством послуг здійснюватимуть центри зайнятості.

Ще одним варіантом удосконалення механізму працевлаштування є створення інформаційно-консультаційних центрів на селі, що сприятиме подоланню сільського безробіття.

Таким чином, механізм удосконалення управління працевлаштуванням повинен включати:

- нормативні заходи – нормативне регулювання вдосконалення організаційної структури державної служби зайнятості;

- економічні заходи – збільшення фінансування державної служби зайнятості, підвищення якості пропонованих службою зайнятості робочих місць (із вищим рівнем оплати та сприятливими умовами праці), створення «магазинів вакансій»;

- організаційні заходи – розробка і реалізація директорами базових центрів зайнятості, спільно з органами виконавчої влади на місцях, антикризових заходів; реорганізація територіальної організації служби зайнятості, розвиток інформаційно-консультаційних центрів, що сприятимуть працевлаштуванню сільсь-

кого населення та підвищенню підприємницької активності на селі;

– соціальні заходи – гарантування працевлаштування найбільш вразливих категорій населення, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

3. Підвищення якості функціонування підсистеми професійного розвитку населення.

Навики можуть збільшити економічне виробництво на індивідуальному, організаційному і соціальному рівнях. Вони також грають ключову роль у підвищенні конкурентоспроможності й у досягненні соціального включення [26].

Поява так званої економіки, заснованої на знаннях ставить політику професійного розвитку населення в Україні на позицію першочергового значення. Зростаюча інтенсивність навиків у більшості робіт припускає, що підвищення рівня кваліфікації працюючих вимагатиметься для того, щоб виробництво було ефективним.

Щодо сільських територій, то вони можуть знаходитися в ризику від появи «рівноваги низького рівня навиків». Це ситуація, в якій працедавці конкурують на ринку з низькою доданою вартістю і тому вимагають відносно низьких рівнів навиків від їх працівників, що відбивається на постачанні навиків. Ця ситуація схожа на «замкнене коло», в якому інвестиції в навиків пов'язують з втратами і зниженням економічного виробництва.

Структура господарств сільських областей характеризується перевагою малих господарств, робітники яких менш ймовірно братимуть участь в навчанні, ніж більших господарств. Вченими з Великобританії встановлено, що біля третини сільських мікро господарств не зацікавлені в прийомі на роботу нових працівників [27, 28].

Завдання державного управління зайнятістю – перетворити це на «добродійне коло», в якому інвестиції в навиків допомагають досягти конкурентоздатного успіху та економічного зростання. На місцевому рівні важливе завдання для місцевих органів влади – сприяти зразкам кращої практики, показуючи реальні випадки, де інвестиції у вищий рівень навиків допомогли компаніям успішно конкурувати на нових ринках.

Механізм удосконалення управління підсистемою професійного розвитку повинен включати заходи:

– нормативного характеру – вдосконалення законодавства щодо визначення кваліфікаційних рівнів і підвищення кваліфікації, узгодження його зі світовою практикою;

– економічного характеру – забезпечення належного фінансування заходів підвищення кваліфікації;

– організаційного характеру – розробка комплексних програм, що сприятимуть поширенню навиків, зокрема і в сільській місцевості; інформування про позитивний досвід інвестицій в навиків;

– соціального характеру – гарантування державою вільного доступу до отримання навиків як для міського, так і для сільського населення.

4. Реалізація програм розвитку сільських територій, які сприятимуть розвитку підсистеми робочих місць та диверсифікація сільської економіки.

В умовах розвинутої ринкової економіки та розвитку глобалізаційних процесів змінюються підходи до бачення ролі держави у функціонуванні економіки і зайнятості. Якщо раніше держава до певної межі втручалася у ринковий механізм, то на сьогодні основним її завданням є забезпечення відповідних умов функціонування національної економіки, що сприятиме ефективній зайнятості населення.

Необхідною передумовою продуктивного використання трудового потенціалу країни в умовах посилення кризових явищ у глобалізованому світі стає послідовна державна політика щодо стимулювання розвитку перспективних галузей економіки, які сприяють створенню нових робочих місць. Зважаючи на значний агропромисловий потенціал та велику кількість зайнятих у цій сфері в Україні, необхідно є державна підтримка розвитку сільського господарства, підприємницької ініціативи у напрямі створення фермерських і особистих селянських господарств, обслуговуючих кооперативів, спрощення форм оподаткування та звітності, розширення доступності для селян, які займаються такими видами діяльності, банківських кредитів.

Другий важливий напрям – державна підтримка розвитку потужних інноваційних підприємств у різних галузях економіки, які не тільки покращать макроекономічні показники, забезпечать підвищення конкурентоздатності економіки, й слугуватимуть джерелом пропозиції робочих місць. Тому важливим є стимулювання на всіх рівнях розвитку таких підприємств: від загальнодержавного до місцевого, що може здійснюватися через пільгове оподаткування тощо.

Диверсифікація економічної діяльності на селі є адекватною відповіддю не лише на виклики глобалізації світової економіки, пов'язаної з взаємопроникненням технологій та капіталів, а й одним із інструментів забезпечення не аграрної зайнятості сільського населення.

Диверсифікацію сільської економіки й зайнятості пропонується проводити по трьох напрямках:

1. Заходи диверсифікації сільської економіки сільськогосподарського характеру:

– горизонтальний напрям:

- вирощування енергетичних культур;
- вирощування нових сортів культур та порід тварин;
- виробництво органічної продукції;
- нішове аграрне виробництво;

– вертикальний напрям:

- первинна переробка, збереження, реалізація виробленої продукції;
- вторинна переробка з метою розширення випуску продукції промислового походження.

2. Заходи диверсифікації сільської економіки несільськогосподарського характеру:

- розвиток «зеленого» туризму;
- народні промисли, виготовлення сувенірної продукції;
- відновлення та розвиток соціальної інфраструктури;
- розвиток біоенергетики.

3. Диверсифікація сфер економічної діяльності:

- розміщення промислових виробництв;
- розміщення обслуговуючих підприємств;
- розміщення переробних потужностей.

Зупинімося детальніше на найперспективніших заходах диверсифікації сільської економіки несільськогосподарського характеру – відновленні соціальної інфраструктури та розвитку біоенергетики.

Відновлення соціальної інфраструктури на селі є важливим резервом збільшення кількості робочих місць і часткового вирішення проблем безробіття. На нашу думку, до покращення соціальної інфраструктури сільських поселень необхідно підійти комплексно, враховуючи активізацію виходу її значної частини зі сфери державної та комунальної власності внаслідок процесів приватизації, становлення приватного сектору соціальних послуг. Разом з тим потрібно врахувати, що влада як на місцевому, так і на загальнодержавному рівні, залишається відповідальною за вдоволення суспільних соціальних потреб. У цих умовах перед владними інститутами постає питання про вживання заходів з удосконалення управління соціальною інфраструктурою таким чином, щоб дія-

льність її об'єктів відповідає інтересам різних за статусом і матеріальним добробутом соціальних груп.

Запропонована послідовність дій для удосконалення процесу розробки програми розвитку соціальної інфраструктури сіл відображена на рис. 3.2.

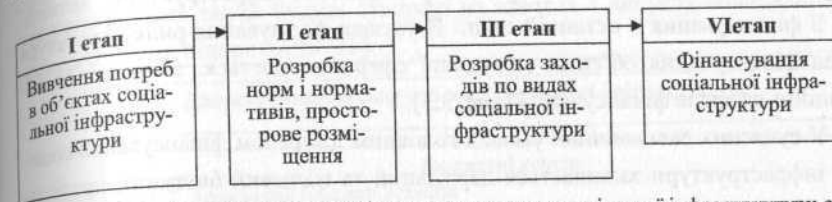


Рис. 3.2 Послідовність дій при розробці програми розвитку соціальної інфраструктури села  
\* Джерело: авторська розробка [29]

На першому етапі пропонується вивчити структуру потреб населення кожної конкретної території, конкретної області, району, визначити ступінь забезпечення цих потреб та привести у відповідність до них систему об'єктів соціальної інфраструктури. Система та склад об'єктів соціальної інфраструктури не повинні мати усталеної структури, їх слід змінювати відповідно до трансформації суспільних потреб.

На другому етапі розробки напрямів розвитку соціальної інфраструктури необхідно переглянути та модернізувати норми, що регламентують діяльність об'єктів соціальної інфраструктури, враховуючи демографічні зміни та трансформацію структури потреб населення. Через їх відсутність нині продовжують користуватися застарілими нормативами з розрахунку на тисячу населення. Для вирішення цієї проблеми необхідно підійти комплексно та ініціювати розробку нових систем норм і нормативів, які повинні розроблятися фахівцями різних галузей і включати загальні положення, методичні та нормативні матеріали, оновлений та класифікований перелік норм і нормативів, порядок їх розробки та відновлення, розгляду, узгодження і запровадження в дію.

Як альтернативу перегляду норм і нормативів можна використати запровадження концепції просторового облаштування території, згідно якої основна увага зосереджується не стільки на доцільності розміщення об'єктів соціальної інфраструктури в кожному сільському населеному пункті, скільки на встановленні зв'язків між поселеннями, з включенням їх в системи розселення й обслуговування вищого рангу.

Наступний етап – розгляд заходів у галузевому розрізі, оскільки кожній сфері діяльності соціальної інфраструктури притаманна власна організаційна



структура, форми обслуговування населення, механізми функціонування тощо, що зумовлює надзвичайну різноманітність і складність проблем розвитку соціальної інфраструктури, тим більше – в умовах переходу до соціально орієнтованої економіки.

Найважливішим питанням розвитку соціальної інфраструктури залишається її фінансування – останній етап. В умовах формування ринку структура джерел фінансування об'єктів соціальної сфери змінюється, залучаються нетрадиційні джерела фінансування (рис. 3.3).

У сучасних економічних умовах головним джерелом фінансування соціальної інфраструктури залишається державний та місцевий бюджети, проте залучаються і кошти галузевих міністерств, відомств, організацій, фізичних та юридичних осіб. Тут важливого значення набуває досягнення збалансованих міжбюджетних відносин, поєднання виділення фінансових ресурсів із державного бюджету та коштів місцевих бюджетів.

Сьогодні бюджетна підтримка розвитку соціальної інфраструктури розпорошена і в багатьох випадках здійснюється опосередковано. Необхідно виокремити засоби такої підтримки в загальній сумі асигнувань з державного бюджету на розвиток інфраструктурних галузей та субвенції місцевим бюджетам на інвестиційні проекти, щоб уже на стадії прийняття бюджету надати їм цільову спрямованість на розвиток сільської інфраструктури.

Що ж до використання цих коштів, то не варто надалі зберігати громіздкий порядок їх розподілу урядом (за участю народних депутатів) або профільними міністерствами. Доцільніше було б затвердити ряд програм (або підпрограм у складі комплексної програми) підтримки розвитку інфраструктурних галузей у сільській місцевості та запровадити жорсткі умови участі в них сільських громад, органів самоврядування різних рівнів, суб'єктів господарювання. Це дало б можливість розв'язати ініціативу сільського населення щодо поліпшення умов життя на селі та залучити до розвитку сільської інфраструктури значно більше коштів, ніж за існуючого порядку.

Розвиток біоенергетики, як захід диверсифікації сільської економіки не-сільськогосподарського характеру, має великі перспективи в Україні. В основі біоенергетики – використання потенціалу біомаси в енергетичних цілях. Для подальшого розвитку біоенергетики в Україні важливим має бути не лише виробництво сировини, й будівництво підприємств, що будуть її переробляти на біопаливо та енергію. Переважна більшість цих підприємств буде розташована в сільській місцевості, що дасть змогу працевлаштувати висококваліфікованих

еселян і забезпечити їм гідну оплату праці. Планується, що в середньому буде створено 5 робочих місць на 1 МВт встановленої теплової потужності. Відповідно, при встановленні 9000 МВт теплової потужності на біомасі в країні буде створено 45 тис. нових робочих місць, переважно в сільській місцевості. Додаткові робочі місця також будуть створені на заводах з випуску обладнання для біоенергетичних підприємств [30].

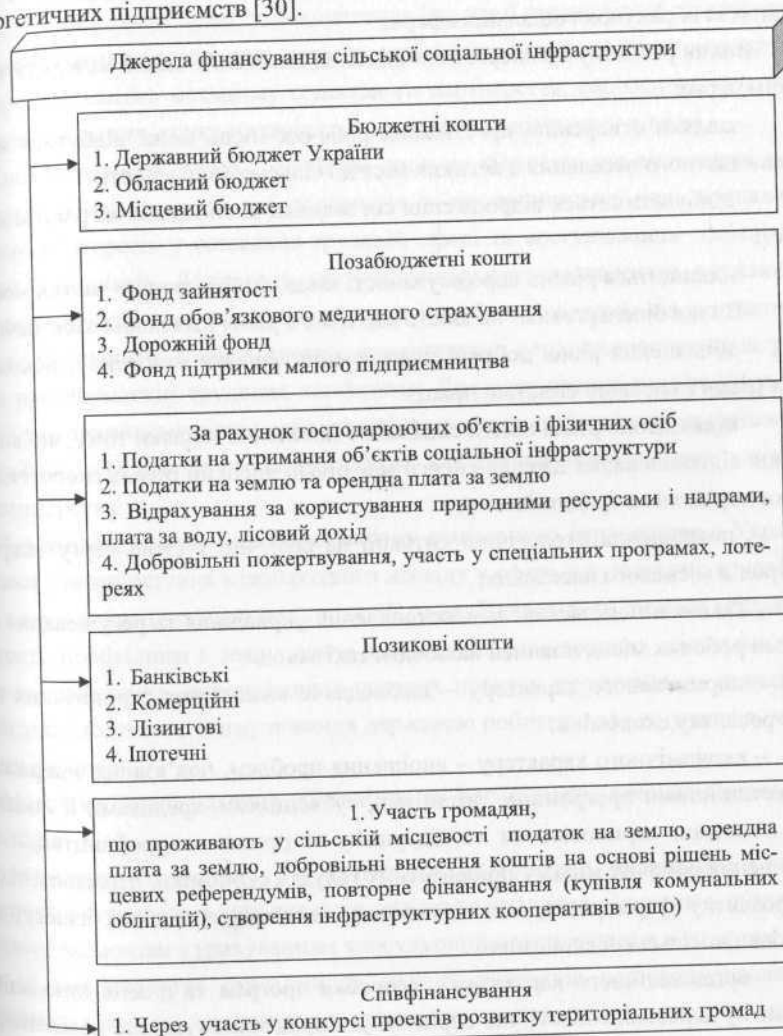


Рис. 3.3 Джерела фінансування об'єктів соціального призначення

\* Джерело: доповнено автором

Побудова заводів з переробки сировини на біопаливо і енергію на селі приведе до:

- створення робочих місць для висококваліфікованих працівників;
- збільшення престижності праці на селі, що привабить молодь;
- наповнення місцевих бюджетів завдяки податкам підприємств і утримання за їх рахунок соціальної сфери.

Вплив розвитку біоенергетики на склад населення також може стати відчутним, адже:

– завдяки створенню престижних робочих місць може відбутися міграція працездатного населення з великих міст до сільської місцевості;

– відбуватиметься відродження сіл завдяки зменшенню міграції молоді до міст;

– підвищиться рівень народжуваності завдяки збільшенню частки молоді.

Вплив біоенергетики на якість життєвого рівня населення забезпечить:

– збільшення рівня добробуту населення завдяки створенню нових робочих місць з високою оплатою праці;

– підвищення рівня життя сільського населення завдяки тому, що використання відновлюваних джерел енергії має більш високий рівень екологічної безпеки порівняно з традиційними;

– покращення екологічної ситуації на селі, що у свою чергу покращить здоров'я місцевого населення;

Таким чином, механізм вдосконалення управління та регулювання підсистеми робочих місць повинен включати такі заходи:

– нормативного характеру – законодавче визначення стратегічних напрямів розвитку економіки;

– економічного характеру – вирішення проблем, пов'язаних з державними інвестиційними програмами, дотаціями, субвенціями, кредитами й податковими пільгами, спрямованими на підтримку та розвиток виробництва, а також створення робочих місць у пріоритетних галузях економіки; державну підтримку розвитку фермерства, індивідуального малого й середнього бізнесу; диверсифікацію сільської економіки;

– організаційного характеру – розробка програм та планів інноваційного розвитку держави, області, що сприятимуть працевлаштуванню населення, розробку стратегій розвитку АПК;

– соціального характеру – забезпечення прав на працю та її гідну оплату, доступу до робочих місць.

## 5. Вдосконалення управління підсистемою трудових відносин.

Стратегічний характер соціально-трудова відносин дає можливість визначати і поступово, безконфліктно реалізовувати довгострокові завдання уряду стосовно економічного зростання та соціальної політики. При невирішеності багатьох питань формування системи соціально-трудова відносин, сучасного механізму соціального партнерства, актуальними є розробка напрямів розвитку системи відносин у сфері праці, удосконалення існуючої законодавчої та нормативно-правової бази з урахуванням досвіду країн світу і європейських стандартів, безпосередньо самого механізму соціального партнерства, соціальних угод різних рівнів укладення, конкретизація ролі держави у соціальному діалозі.

Соціальне партнерство – особлива система відносин, що виникають між найманими робітниками та роботодавцями за посередницької ролі держави з узгодження інтересів у соціально-трудова сфері та врегулювання соціально-трудова конфліктів. Держава в системі соціального партнерства покликана виконувати функції гаранта основних прав і свобод незалежно від регулятора системи соціально-трудова відносин, організатора і координатора переговорів, арбітра при вирішенні трудових конфліктів. Для повноцінної реалізації таких функцій на державному рівні необхідно сформулювати відповідну законодавчо-правову базу, створюючи тим самим основу для цивілізованої системи соціального партнерства.

Для запровадження дієвого механізму соціального партнерства в Україні важливим є використання міжнародного досвіду у сфері регулювання трудових відносин, умов праці, соціальних гарантій тощо. Враховуючи сучасні тенденції зайнятості, необхідним є законодавче закріплення міжнародних положень про тимчасову зайнятість, впровадження гнучких програм професійного навчання безробітних, додаткове стимулювання державою роботодавців до участі в соціальному діалозі.

Механізм удосконалення управління та регулювання повинен включати такі заходи:

– нормативного характеру – включення до Кодексу законів про працю норм щодо регулювання всіх аспектів соціально-трудова відносин в аграрному секторі економіки з урахуванням консультацій з експертами в різних галузях права та використання практичного досвіду власників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств; застосування міжнародних трудових норм про колективні трудові відносини, умови праці й соціальне забезпечення;

– економічного характеру – створення системи економічної мотивації для

всіх суб'єктів господарювання стосовно здійснення підприємницької діяльності виключно в межах чинного правового поля України;

– організаційного характеру – впровадження обов'язкового письмового укладення трудових і колективних угод, консолідація всіх підприємців, працівників і профспілки в окремі блоки й призначення від них найдосвідченіших представників, які повинні спільно виділити ключові проблеми та запропонувати шляхи їх розв'язання державним інститутам, залишивши за собою функцію посередника у трудових відносинах між роботодавцями, профспілками й найманими працівниками;

– соціального характеру – запровадження соціального партнерства, захисту прав працівників і роботодавців.

б. Збільшення державної підтримки відтворення та розвитку трудового потенціалу.

Демографічні фактори мають значний вплив на ефективність функціонування соціально-виробничої системи зайнятості та закладають підґрунтя її формування на майбутнє. Зважаючи на несприятливу демографічну ситуацію, що склалась у сільській місцевості України, важливими є заходи держави щодо стимулювання відновлення та розвитку трудового потенціалу, покращення здоров'я сільського населення та підвищення якості системи охорони здоров'я.

Перспективи покращення ситуації із збереженням трудового потенціалу села повинні базуватись на поєднанні заходів державного, регіонального і місцевого рівнів. Політика держави у сфері збереження і відтворення трудового потенціалу села повинна орієнтуватись на повне гарантоване задоволення потреб населення щодо трудової діяльності, створення умов демографічного відтворення та забезпечення наступності поколінь і недопущення деградації трудового потенціалу.

Механізм удосконалення повинен включати такі заходи:

– нормативного характеру – розробка проектів законів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу та його ефективне використання;

– економічного характеру – ефективне державне фінансування сфери відтворення та використання трудових ресурсів та галузі охорони здоров'я у сільській місцевості;

– організаційного характеру – розробка комплексних державних програм відтворення та розвитку трудового потенціалу; реорганізація галузі охорони здоров'я;

– соціального характеру – гарантування права на життя, охорону здоров'я.

Таким чином, запропоновані заходи вдосконалення державного управ-

ління зайнятості дадуть змогу державі відігравати не тільки пасивну роль розробника програм зайнятості, й брати активну участь у формуванні соціально-виробничої системи зайнятості, що відповідатиме сучасним економічним та соціальним вимогам.

### Список використаної літератури

1. Політична економія : підручник / В.Г. Федоренко, О.М. Діденко, М.М. Руженський, О. Ф. Іткін ; під наук. ред. д-ра економ. наук проф. В.Г. Федоренка. – К. : Алерта, 2008. – 487 с.
2. Синергетична парадигма економіки : монографія / [Є.І. Хомаківський, І.Г. Грабар, Ю.С. Цал-Цалко та ін.]. – Житомир, 2007. – 160 с.
3. Ціжма Ю.І. Концептуальні основи дослідження структури зайнятості населення [Електронний ресурс] / Ціжма Ю.І. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/3\\_SND\\_2010/Economics/52992.doc.htm](http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/52992.doc.htm)
4. Малиновський А.С. Системне відродження сільських територій в регіоні радіаційного забруднення: Монографія. / А.С. Малиновський – К.: ННЦ ІАЕ, 2007 – 604 с.
5. Мороз О.О. Інституціональні основи розвитку аграрної економіки : автореф. дис. ... д-ра екон. наук. : спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / О.О. Мороз. – К. : ННЦ ІАЕ, 2006. – 32 с.
6. Україна. Закони. Про освіту [Електронний ресурс] : закон України від 23.05.1991 № 1060–XII. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>
7. Україна. Закони. Про вищу освіту : закон України від 17.01.2002 № 2984-III, із змінами та допов. – К. : Атіка, 2004. – 42 с.
8. Україна. М-во освіти і науки. Щодо нормативно-методичного забезпечення розроблення галузевих стандартів вищої освіти [Електронний ресурс] : лист М-ва освіти і науки України від 31.07.2008 №1/9-484 (текст правового акту із змін та допов. на жовт. 2010 р.). – Режим доступу : <http://uapravo.net/akty/law-resolution/akt3dpit8n/index.htm>
9. Hogarth T. Skills Matter : Synthesis Report from the Extent, Causes and Implications of Skill Deficiencies Study / T. Hogarth, R. Wilson. – Nottingham : DFES Publications, 2001.
10. Терон І.В. Модернізація зайнятості населення регіонів у контексті реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України / І.В. Терон // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К., 2006. – Вип. 2 (57). – С. 111–115.



11. HM Treasury Productivity in the UK: 3 – The regional dimension. – London : HMTreasury, 2001.

12. Shucksmith M. Exclusive Countryside? Social inclusion and regeneration in rural areas / Shucksmith M. – York : Joseph Rowntree Foundation, 2000.

13. Назарко С.О. Вплив освіти на регіональний людський розвиток і зайнятість населення / С.О. Назарко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4 (94). – С. 166–171.

14. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003–2004 рр.) / [В.Г. Кремінь, М.Ф. Степко, Я.Я. Болюбаш та ін.]. – Тернопіль : Тернопіл. держ. пед. ун-т, 2004. – 146 с.

15. Структура Державної служби зайнятості [Електронний ресурс] : – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>

16. Махсма М. Активна політика зайнятості в контексті розвитку сільських територій: регіональний досвід регулювання / М. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 10–15.

17. Как россияне ищут работу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ria.ru/infografika/20090217/162394296.html>

18. Верба Д.В. Відтворення робочих місць підприємства як чинник продуктивної зайнятості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Д.В. Верба. – К., 2008. – 33 с.

19. Токарчук Д.М. Сучасний стан та перспективи розвитку соціально-виробничої інфраструктури села / Д.М. Токарчук // Зб. наук. праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4. – С. 118–127.

20. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / Грішнова О.А. – К. : Знання, 2004. – 535 с.

21. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. – 276 с.

22. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / [Шкільов О.О., Барабан С.С., Ярославський В.А. та ін.]; під ред. д-ра екон. наук. проф. О.В. Шкільова. – К. : Четверта хвиля, 2008. – 472 с.

23. Статистичний щорічник України за 2010 рік / під ред. О. Г. Осауленка. – К. : Август Трейд, 2011. – 560 с.

24. Економічна активність населення України 2010 : стат. зб. – К. : Держкомстат України, 2011.

25. Статистичний щорічник Вінниччини 2010. – Вінниця : Головне управ-

ління статистики у Вінн. обл., 2011. – 638 с.

26. Токарчук Д.М. Значення навчання і навчання для зайнятості в сільській місцевості / Д.М. Токарчук // Зб. міжнар. наук.-прак. конф. [«Реформування економічної системи України в контексті міжнародного співробітництва»]. (Вінниця, 21.04.2011) – Вінниця : ВНЕІ КНЕУ, 2011. – С. 536–539.

27. Countryside Agency Rural Economies – Stepping Stones to Healthier Futures Cheltenham: Countryside Agency, 2003a.

28. Countryside Agency State of the Countryside 2003. Cheltenham: Countryside Agency, 2003b.

29. Кафлевська С.Г. Соціальна інфраструктура сільських поселень: регіональний аспект / С.Г. Кафлевська, Д.М. Токарчук // Зб. наук. праць ВДАУ. – 2008. – № 36. – С. 174–178.

30. Токарчук Д.М. Розвиток біоенергетики як напрям диверсифікації зайнятості сільського населення селян / Д.М. Токарчук // Зб. наук. праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 1 (48). – С. 197–202.

*М.М. Руженський, кандидат економічних наук,  
доцент, професор кафедри менеджменту ІПК ДСЗУ*

#### **3.4. Соціально-захисний потенціал виробничих структур сільської місцевості**

Зміни відносин власності, зумовлена ними трансформація соціально-трудових відносин, інституціонально-організаційні перетворення в аграрній сфері призвели до формування в Україні системи взаємопов'язаних ринків, одним з яких є *ринок праці в сільській місцевості*, що має певні особливості. Вони викликані тим, що основна частина застосовуваної робочої сили має обмежену сферу прикладання в провідних галузях сільськогосподарського виробництва. Загальною закономірністю розвитку сільськогосподарського виробництва є вивільнення частини робочої сили з аграрної сфери і перетікання її в несільськогосподарські галузі національної економіки. На характер цього ринку праці також впливає спеціалізація сільськогосподарського виробництва, внаслідок якої відбувається територіальна диференціація як аграрного виробництва, так і зайнятості в ньому працівників. Природно-кліматичні фактори зумовлюють виробничу спеціалізацію, а технічний рівень аграрного виробництва – умови й кількість використовуваної праці.