

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ**

**На правах рукопису**

**Буда Теодозія Йосипівна**

**УДК 331.5 (477.6)**

**РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ АГРОПРОМИСЛОВОГО  
РЕГІОНУ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

**Дисертація**

на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Науковий керівник

**Брич Василь Ярославович,**

доктор економічних наук, професор

Тернопіль – 2010

## ЗМІСТ

	<b>Стор.</b>
<b>ВСТУП</b>	3
<b>РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи регулювання зайнятості молоді</b>	10
1.1. Теоретичні основи регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики.	10
1.2. Концептуальні засади регулювання зайнятості молоді як напрямку розвитку агропромислового регіону.	39
1.3. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді в рамках національних систем регулювання зайнятості.	54
Висновки до розділу 1	82
<b>РОЗДІЛ 2. Соціально-економічний аналіз зайнятості молоді агропромислових регіонів в системі регулювання ринку праці України</b>	86
2.1. Аналіз стану зайнятості в Україні (міський і сільський аспекти)	86
2.2. Дослідження передумов забезпечення зайнятості населення і перспектив зайнятості молоді агропромислового регіону	112
2.3. Аналіз соціально-економічного стану молоді агропромислових регіонів на ринку праці	132
Висновки до розділу 2	154
<b>РОЗДІЛ 3. Удосконалення регулювання зайнятості молоді агропромислових регіонів в контексті розвитку економіки регіональних господарських комплексів</b>	160
3.1. Удосконалення нормативно-правової бази державного регулювання зайнятості молоді в структурі національного законодавства про зайнятість.	160
3.2. Забезпечення зайнятості населення агропромислових регіонів через створення агропромислових кластерів в структурі регіональних господарських комплексів.	178
Висновки до розділу 3	195
<b>ВИСНОВКИ</b>	200
<b>Список використаних джерел</b>	204
<b>Додатки</b>	222

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** В сучасних умовах розвитку ринку праці України як питання, що потребує нагального вирішення, постає проблема зайнятості молоді, використання праці якої виступає важливою передумовою економічного розвитку держави. Особливо складною є ситуація із зайнятістю молоді в агропромислових регіонах держави, що зумовлено демографічною ситуацією, погіршенням соціально-економічного розвитку зазначених територій тощо.

Об'єктивна необхідність визначення головних чинників забезпечення використання найбільш перспективної частини людських ресурсів – молоді – в умовах становлення ринкового середовища в агропромисловому виробництві вимагає розробки дієвих важелів регулювання відповідного сегменту ринку праці.

Питанням регулювання зайнятості населення присвячено праці С.Бандура, Д.Богині, В.Брича, О.Гришньої, В.Гриньової, Б.Данилишина, М.Долішнього, С.Дорогунцова, Н.Єсинової, Т.Заяць, С.Злупка, Є.Качана, А.Колота, Е.Лібанової, Н.Лукьянченко, В.Мандибури, О.Мартякової, М.Масхми, О.Новікової, В.Онікієнка, О.Палій, І.Петрової, В.Петюха, С.Пирожкова, В.Савченка, В.Скуратівського, Л.Чернюк, та ін. Вагомий внесок у дослідження зазначної проблематики зробили вчені близького зарубіжжя: Л.Абалкін, Б.Генкін, С.Дятлов, В.Іноземцев, В.Клочков, Р.Колосова, Н.Литвинова, Г.Лукін, В.Марцинкевич, С.Струмилін, Т.Чижова та ін.

Незважаючи на велику кількість робіт як зарубіжних, так і вітчизняних учених із досліджуваної проблематики, слід відзначити, що питання особливостей регулювання зайнятості населення агропромислових регіонів в умовах сучасної трансформації економіки України потребує подальшого системного дослідження, що зумовило вибір теми дисертаційної роботи, постановку мети і задач дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертацію виконано відповідно до напрямків науково-дослідної роботи Тернопільського національного економічного університету МОН України: кафедри управління персоналом і регіональної економіки «Регіональні проблеми вдосконалення розміщення продуктивних сил» (номер держреєстрації 0105U000860), в рамках якої досліджено питання економічної активності молоді на регіональному ринку праці; кафедри менеджменту «Удосконалення менеджменту персоналу в нових економічних реаліях» (номер держреєстрації 0107U000041), в рамках якої визначено стратегічні завдання розвитку агропромислового комплексу країни як передумови забезпечення зайнятості населення відповідних територій; кафедри соціальної роботи «Підготовка студентів ВНЗ засобами інтерактивних технологій» (номер держреєстрації 0107U012232), в рамках якої проаналізовано стан нормативно-правового забезпечення профорієнтаційної роботи.

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* роботи є розвиток теоретико-методологічних основ регулювання зайнятості та розробка науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення регулювання зайнятості молоді агропромислових регіонів з урахуванням специфіки соціально-економічного розвитку останніх.

Для досягнення мети дослідження було поставлено і вирішено такі **задачі:**

- дослідити теоретичні основи регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики;
- проаналізувати концептуальні засади регулювання зайнятості молоді як напрямку розвитку агропромислового регіону;
- охарактеризувати зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді в рамках національних систем регулювання зайнятості;
- проаналізувати стан зайнятості в Україні (міський і сільський аспекти);

- дослідити передумови забезпечення зайнятості населення і перспективи зайнятості молоді агропромислових регіонів;
- здійснити аналіз соціально-економічного стану молоді агропромислових регіонів на ринку праці;
- розробити пропозиції щодо удосконалення нормативно-правової бази державного регулювання зайнятості молоді в структурі національного законодавства про зайнятість;
- запропонувати забезпечення зайнятості населення агропромислових регіонів через створення агропромислових кластерів в структурі регіональних господарських комплексів.

**Об'єктом дослідження** є регулювання зайнятості молоді агропромислових регіонів в Україні.

**Предметом дослідження** є теоретичні, економіко-правові засади й організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості молоді на сучасному етапі розвитку ринку праці України.

**Методи дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дисертаційної роботи є положення сучасної економічної теорії, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених у галузі дослідження проблем регулювання зайнятості і ринку праці.

У процесі дослідження використано діалектичний метод наукового пізнання, а також загальнонаукові методи пізнання: метод теоретичного узагальнення та системного аналізу (для дослідження теоретичних основ регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики); аналізу і синтезу (для аналізу зарубіжного досвіду регулювання зайнятості молоді в рамках національних систем регулювання зайнятості); методи статистичного та економіко-математичного аналізу (для аналізу стану зайнятості в Україні та передумов забезпечення зайнятості молоді) та ін.

В основу дослідження покладено наукові роботи вітчизняних та зарубіжних учених із проблем регулювання зайнятості та ринку праці. Інформаційною основою дослідження є закони України, укази Президента України, постанови

Кабінету Міністрів України, матеріали Державного комітету статистики України та ін.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає у поглибленні теоретичних та науково-методичних основ дослідження зайнятості населення і визначенні організаційно-економічних засад регулювання зайнятості молоді агропромислових регіонів.

Конкретні наукові результати, які характеризують новизну дослідження, полягають у такому:

*вперше:*

запропоновано використання кластерного підходу до вирішення проблем зайнятості молоді агропромислових регіонів: *кластерізація агропромислового виробництва* (створення виробничих кластерів навколо зернопереробної та молочнопереробної підгалузей агропромислового виробництва) виступає підґрунтям забезпечення зайнятості населення агропромислового регіону через потребу створення нових і збереження існуючих робочих місць, що об'єктивно обумовлює необхідність застосування кваліфікованої праці молоді в рамках новоутворюваних кластерів;

*удосконалено:*

теоретико-методологічні основи дослідження зайнятості населення, а саме розроблено *класифікацію форм зайнятості населення* з виділенням молоді як цільового сегменту за такими ознаками: форми організації робочого часу; статус зайнятості; характер організації робочих місць та робочого часу; стабільність трудової діяльності; форми правового регулювання; розроблено *класифікацію заходів регулювання зайнятості* за такими ознаками: за масштабами впливу; за способом впливу; за типом впливу; за змістом, за об'єктом впливу;

організаційно-методичні засади регулювання зайнятості населення з урахуванням молодіжної складової, а саме визначено стратегічні завдання розвитку агропромислового комплексу країни як передумови забезпечення

зайнятості населення відповідних територій, у т.ч. молоді як найбільш активної його частини, до яких належать такі: прискорення науково-технічного прогресу в галузі; розробка і реалізація структурної і інвестиційної політики в галузі; здійснення контролю за збалансованим розвитком галузей агропромислового комплексу, здійсненням інтеграції сільського господарства з переробною промисловістю, розвитком матеріально-технічної бази зберігання і транспортування продукції; організація підготовки і перепідготовки кадрів; поглиблення інтеграції науки і виробництва та ін.;

*отримали подальшого розвитку:*

понятійно-категоріальний апарат дослідження ринку праці: надано визначення *ринку праці молоді* як складної системи економічних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили в конкретному сегменті економіки з урахуванням його територіально-галузевої і демографічної специфіки;

систематизація проблем зайнятості молоді агропромислових регіонів, до яких автором віднесено такі: демографічна криза сільських поселень; соціальна незахищеність працюючої сільської молоді; поширення незареєстрованої трудової діяльності серед молоді аграрних регіонів України; наявність диспропорцій в структурі попиту та пропозиції робочої сили, відсутність можливості реалізації кадрового потенціалу сільської молоді; небажання молоді реалізовувати трудовий потенціал у сільському виробництві; збільшення трудової міграції сільської молоді до міст; подальший занепад сільськогосподарського виробництва.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що основні положення дисертаційної роботи сприятимуть розвитку підходів до формування ефективної інтеграції підприємницького сектору економіки України до глобального економічного середовища.

Результати дослідження використано у практичній діяльності Управління праці та соціальної політики Тернопільської міської ради (№ 03-610-3 від

29.05.2008 р.) – сформульовані завдання регіонального рівня, вирішення яких визначає напрямки державного регулювання зайнятості в регіоні; Тернопільського міськрайонного центру зайнятості (№ 340/1/07-16 від 14.07.2008 р.) – визначення стратегічних завдань розвитку агропромислового комплексу країни як передумови забезпечення зайнятості населення відповідних територій.

Результати досліджень, що містяться в дисертації, також використані в навчальному процесі у Тернопільському національному економічному університеті при розробці навчально-методичних матеріалів та викладанні курсів «Ринок праці», «Державне регулювання зайнятості», «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Соціологія праці», «Соціологія молоді» (довідка № 572/12 – 26.6.9.0 від 19.12.2008 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Усі результати, викладені в дисертаційній роботі, отримані здобувачем самостійно і знайшли відображення в опублікованих автором працях.

**Апробація результатів дослідження.** Основні результати дослідження доповідались і отримали схвалення на 11 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях і семінарах: «Розробка теоретичних моделей інтерактивних технологій в освітньому середовищі» (м. Тернопіль, 2008); «Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка» (м. Суми, 2008); «Сучасний український університет: теорія і практика впровадження інноваційних технологій» (м. Суми, 2008); «Соціум. Наука. Культура» (м. Київ, 2008); «Соціально-психологічні та правові засади гендерної політики» (м. Тернопіль, 2005); «Актуальні проблеми професійної підготовки фахівців соціальної роботи в Україні та за рубежом» (м. Тернопіль, 2003); «Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми» (м. Львів, 1998); «Методологія економіко-статистичного дослідження в умовах ринку» (м. Тернопіль, 1997); «Управління трудовими ресурсами – проблеми і перспективи розвитку» (м. Хмельницький, 1997); «Актуальні проблеми



розвитку економіки України у перехідний період до ринку» (м. Тернопіль, 1996); «Проблеми постприватизації» (м. Хмельницький, 1996).

**Публікації результатів дослідження.** За темою дослідження опубліковано 31 наукова робота загальним обсягом 13,7 д.а., з яких особисто автору належить 13,3 д.а., в тому числі 1 брошура у співавторстві загальним обсягом 2 д.а., з яких особисто автору належить 0,4 д.а., 15 статей у наукових фахових виданнях загальним обсягом 7,75 д.а., з яких особисто автору належить 7,3 д.а.

# РОЗДІЛ І

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

### 1.1. Теоретичні основи регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики

Теоретичні засади регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики базуються на дослідженні двох взаємопов'язаних сфер останньої – соціальної і економічної.

*Соціальна сфера* – це сфера взаємодії наявних у суспільстві соціальних груп, у тому числі класів (підприємців, найманих працівників і т.д.), професійних і соціально-демографічних прошарків населення (молоді зокрема) з приводу таких умов їх життя і діяльності, які сприяють відтворенню їх життєвих сил: умови виробничої діяльності; рівень матеріального добробуту; вирішення проблем освіти (для молоді), охорони здоров'я, соціального забезпечення; дотримання соціальної справедливості при реалізації кожною особою права на працю, а також при розподіленні і споживанні створюваних у суспільстві матеріальних і духовних благ; вирішення протиріч, обумовлених соціальним розшаруванням суспільства; соціальний захист певних прошарків населення (молоді тощо) [111, с.8].

Зазначені обставини і обумовлені ними проблеми характеризуються в сучасній науці як соціальні у вузькоспеціалізованому значенні терміну, однак їх вирішення залежить від рівня розвитку економіки країни, величини створеного в ній суспільного багатства, характеру економічних відносин між людьми. Тому процеси, що відбуваються в соціальній сфері, в ході яких вирішуються вказані проблеми, мають назву соціально-економічних, що вказує на існуючий внутрішній зв'язок власне соціальних (тих, що відбуваються в соціальній сфері) і власне економічних процесів (тих, що відбуваються в економічній сфері).

Найважливішим критерієм соціальної орієнтованості економіки є ставлення до зайнятості. Зайнятість має розглядатись як невід'ємна частина комплексної соціальної політики. Соціальність проблем зайнятості визначається її початковою орієнтованістю на людину, її інтереси і потреби в трудовій сфері [168, с.90].

Необхідно враховувати чотири соціальних аспектів зайнятості [168, с.90]:

- 1) нерозривний зв'язок зайнятості з найважливішим конституційним правом людини – правом на працю;
- 2) визначальну роль зайнятості у формуванні рівня життя і гідних умов існування;
- 3) формування нової мотивації високоефективної праці як основи зростання добробуту кожного і суспільства в цілому;
- 4) саме трудова діяльність перетворює людину, розкриває і примножує його професійні можливості, стимулює розвиток особистості.

Поняття *«економічний процес»* відображає процес розвитку матеріального виробництва, притаманних йому *виробничих сил* (самих виробників, їх знань, навичок, умінь, а також техніки і інших матеріальних умов виробництва) та *виробничих відносин* між людьми, у тому числі відносин власності на засоби виробництва, обміну діяльністю на базі існуючого розподілу праці і відносин розподілення матеріальних благ [111, с.9].

Соціально-економічні процеси поділяються на види і типи в залежності від:

- 1) їх характеру і змісту, що вирішальною мірою визначається соціальною природою і інтересами суб'єктів;
- 2) характеру їх здійснення у тому чи іншому суспільстві.

Необхідність дослідження регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики обумовлено такими обставинами:

- необхідністю дослідження сутності зайнятості і її реального змісту, тобто того, що вона представляє собою об'єктивно;
- необхідністю дослідження сталої спрямованості розвитку зайнятості – тенденцій зміни показників;
- необхідністю виявлення притаманних зайнятості протиріч і проблем її забезпечення в умовах, що склались;
- необхідністю визначення соціальних прошарків, класів, соціально-демографічних груп (молоді зокрема), в інтересах яких розвиваються ті чи інші соціально-економічні процеси.

Викладені теоретичні установки визначають методологічні позиції, на яких базуються теоретичні основи дослідження регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики.

До найбільш розповсюджених сучасних напрямків дослідження соціально-економічних процесів у світі належать ліберальний, консервативний, соціал-демократичний і марксистський напрямки.

Ідеї *лібералізму* було обґрунтовано в XVII – XVIII ст. Дж. Локком, А.Смітом і Ш.Мотеск'є. В подальшому вони отримали розвиток у працях Т.Джефферсона, Т.Пейна, А.Гамільтона, І.Бентама, А.Токвіля а інших західних вчених. Значний внесок у розвиток теорії лібералізму внесли видатні російські вчені Б.Чичерін, М.Коркунов, Г.Шершеневич, В.Гессен, С.Котляровський, П.Новгородцев та ін.

Представники лібералізму, досліджуючи суспільство, його економічну діяльність, діяльність правових інститутів (мова йде про головні методологічні підходи до дослідження економічних явищ) використовували певні критерії, головним серед яких є ідея свободи людини, її діяльності і пов'язаних з останньою громадянських свобод. Предметом дослідження стає стан суспільства з точки зору наявності чи відсутності тих чи інших економічних свобод і знаходження шляхів для їх найбільш повної реалізації. Тобто проблеми, тим чи іншим чином пов'язані зі свободою людини і ступенем її реалізації в суспільстві, досліджуються частіше за все шляхом

аналізу економічних інтересів людей, існуючих правових норм діяльності відповідних інститутів суспільства, перш за все, державних.

Основна роль держави полягає в захисті інтересів і прав громадян, їх соціальних свобод. При цьому заперечується право держави втручатись в особисте життя громадян, в тому числі у їх економічну і підприємницьку діяльність. Проголошено принцип повної свободи економічної діяльності особистості і ринкової конкуренції підприємців, невтручання держави в їх діяльність і в економіку взагалі.

*Трудова теорія вартості* засновника економічного лібералізму А.Сміта, яка відіграє важливу методологічну роль в дослідженні економічних явищ, також відповідає ідеям свободи, рівності і справедливості. А. Сміт стверджував, що обмін товарами у відповідності до витраченої на них праці стверджує рівність на ринку як один із проявів економічної рівності і в той же час справедливість, що полягає у еквівалентному обміні.

Сприяння розвитку вільного ринку і невтручання держави в економіку є основною ідеєю представників також сучасного економічного лібералізму. Однак вони визнають, що ринкова економіка не може забезпечити добробуту всіх людей, ліквідувати безробіття, реалізувати ідеї соціальної справедливості. Цим пояснюється збільшення кількості робіт представників даного напрямку економічної науки, в яких досліджуються можливості забезпечення гідного існування всього населення країни, а також проблеми активного соціального захисту різних верств суспільства (зокрема молоді).

Помітний вплив на розвиток сучасної економічної науки здійснює також *монетаристська теорія*, заснована представниками чиказької школи, яку очолив відомий сучасний економіст М.Фрідмен. Дана теорія методологічно базується на ідеї вільного ринку і невтручання держави у розвиток економіки. В той же час М.Фрідмен і його послідовники обґрунтовують ідею щодо першочергової важливості грошового обігу і грошово-кредитних операцій у функціонуванні ринкової економіки. Теорія монетаризму, що виходить з уявлень щодо самоорганізації і саморегулювання економічних процесів і яка

вносить свій вклад в їх дослідження, доводить актуальність основних ідей лібералізму при дослідженні сучасних економічних явищ і процесів.

*Консерватизм* як напрямок наукової думки формувався як реакція на ліберальну теорію. Його прибічники Е.Берк і Т.Карлейл, Ж. де Местр та Л. де Бональд протиставили ідеям буржуазного ідеалізму ідеї збереження і розвитку суспільства як цілісного утворення. Ці ідеї обґрунтовували також представники російського консерватизму К.Леонт'єв і К.Победоносцев.

У вирішенні проблем взаємодії суспільства і особистості, що трактувалось ними як взаємодія цілого і частини, вони надавали перевагу суспільству, як цілісному утворенню, у якому кожна людина повинна мати необхідні умови для свого існування і розвитку. В той же час зазначалось, що самі індивіди несуть зобов'язання перед суспільством, спрямовані на його збереження і укріплення.

Будь-які суспільні явища (духовні, економічні тощо) розглядались ними у співвідношенні із суспільством як цілісним соціально-економічним організмом. На їх думку, свободу особистості, її підприємницької діяльності тощо варто підтримувати лише у тому випадку, якщо вони не шкодять суспільству, сприяють його еволюції і укріплюють його.

Так, К.Леонт'єв і К. Победоносцев критикували ідеї буржуазної демократії і рівності, стверджуючи, що прогрес на основі буржуазної рівності, насправді веде до все більшої соціальної нерівності, є спрямованим на руйнування існуючого порядку.

Сучасні консерватори, як і їх попередники, виступають за збереження існуючого суспільного устрою, економічних інститутів, що склались. Ця основна методологічна позиція визначає спрямованість їх теоретичних досліджень.

Слід відзначити що консерватизм, як і інші напрямки в науці, ідеології і політиці, змінюється під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільного життя. Так, теоретики сучасного консерватизму більшою мірою, ніж їх попередники, визнають необхідність еволюційних змін у житті

суспільства і в його окремих сферах. На думку Ф.Пима, сучасні представники даного напрямку виступають за повільні і поступові зміни, виявляючи певну гнучкість і здатність адаптуватись до умов сучасного розвитку економіки та інших сфер життя суспільства [72, с.294].

Одним з найбільш значних проявів консерватизму в області економічних досліджень ХХ ст. є роботи Дж. М.Кейнса, який зробив висновок про кінець ліберальної доктрини стихійного розвитку економіки, заснованої на необмеженій свободі підприємництва і конкуренції і запереченні будь-якого державного втручання в економіку. Він стверджував, що економіка, заснована на необмеженій свободі підприємництва і конкуренції, неминуче породжує нерівність у розподіленні багатства і безробіття, що у цьому випадку значна кількість обґрунтованих економічних очікувань не виправдовуються і що ефективність виробництва знижується.

Деякі програмні положення вчення Кейнса було розвинуто в подальшому у фундаментальній праці *«Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей»* (1936р.). Мова йде, в першу чергу, щодо ідеї зведення до мінімуму різного роду невизначеностей у розвитку економіки шляхом глибокого вивчення її реального змісту. Звідси вибудовувалась ідея *доцільного регулювання економічних процесів і доцільності державного втручання у розвиток економіки*, що передбачала вивчення взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників її розвитку, в тому числі власне економічних.

Вчення Дж. М. Кейнса суттєво вплинуло на розвиток економічної теорії і практики. Однак, починаючи з останніх десятиріч ХХ ст., під впливом ряду об'єктивних факторів розвитку економіки країн Заходу, позиції консерваторів суттєво зблизились з позиціями представників ліберального напрямку наукової думки, за рахунок визнання першими необхідності розширення свободи підприємництва, зведення до мінімуму контролю за їх діяльністю і зобов'язань перед державою.

В той же час прибічники лібералізму визнають, що необмежена свобода

підприємництва може призвести до активізації стихійних ринкових сил, що сприяє виникненню *кризових ситуацій* в області економіки і соціальних потрясінь. Вони приходять до висновку щодо необхідності державного регулювання розвитку економіки, хоча і в обмежених масштабах.

Вищевикладене свідчить про співпадання на сучасному етапі економічного розвитку позицій представників консервативного і ліберального напрямків економічної думки.

*Соціал-демократичний напрямок* пропонує теорію демократичного соціалізму, соціальна база якого не обмежується найманими працівниками, а трактується як більшість населення країни, включаючи, окрім представників найманої праці, малих і середніх за рівнем доходу підприємців.

Соціал-демократи виступають за багатокладну економіку. Вони схиляються до визнання переваг вільного ринку, не заперечуючи необхідності часткового впливу держави на розвиток економіки, погоджуючись, з одного боку – із сучасними консерваторами, а з іншого – із сучасними лібералами.

Серед основних досягнень теоретиків і практиків соціал-демократичного наукового напрямку можна відзначити такі [127, с.24-25]:

- 1) внесок в теорію соціальної держави;
- 2) визначення принципів управління сучасною капіталістичною державою;
- 3) удосконалення організаційного устрою країн Заходу.

Вихідним теоретичним і методологічним положенням *марксизму* в дослідженні економічних процесів, що відбуваються в суспільстві, є розгляд самого суспільства як соціально-економічної системи, що саморозвивається. Кожна така історично сформована система розглядається як суспільно-економічна формація, яка, з одного боку, представляє собою певний соціальний організм, що розвивається на основі притаманного йому способу виробництва, а з іншого – як якісно своєрідний етап світового історичного процесу.



З точки зору марксизму соціальна природа будь-якої суспільно-економічної формації визначається змістом притаманних їй суспільних відносин між людьми, які становлять структуру того чи іншого суспільства.

Основним методологічним положенням марксизму є твердження, що провідна роль в системі суспільних відносин відводиться *економічним відносинам*, сукупність яких характеризується як економічний базис суспільства, над яким міститься політична, юридична і ідеологічна надбудова, що є похідною від економічного базису [111, с.26].

На існуючій теоретичній основі базуються сучасні теорії ринку праці, які виникли внаслідок формування ринкової економіки, що викликало трансформацію всієї сукупності виробничих відносин, включаючи трудові відносини. Охоплюючи всі категорії працездатного населення, які бажають працювати за наймом, а також на принципах самозайнятості або підприємництва, ринок праці виступає як специфічний механізм правильного розподілення і перерозподілення праці за сферами і галузями господарства, видами і формами діяльності і ефективного використання у відповідності до пропозиції праці і попиту на працю.

Формування ринку праці, здатного швидко і гнучко реагувати на динаміку економічного розвитку – одна з важливих умов створення сучасного дієвого ринкового механізму, оскільки ринок праці покликаний відігравати вирішальну роль у подоланні неефективної системи зайнятості населення, нераціональної її структури, в адаптації всієї сукупності процесів зайнятості і трудових відносин до умов ринкової економіки, а також у розвитку людського капіталу.

У вітчизняній і зарубіжній економічній літературі сформувались різні, конкуруючі теорії ринку праці, які можна згрупувати у два типи – класичні і радикальні (табл.1.1). Тим не менш, їх пов'язує багато спільного, оскільки всі вони базуються на визнанні провідної ролі ринкових механізмів в сфері праці.

Класичні і радикальні теорії є взаємодоповнюючими, на сучасному етапі

економічного розвитку їх взаємодія відбувається в рамках розвитку інституціональних теорій праці. Хоча останні знаходяться за рамками класичних положень, тим не менш, вони враховують дію відповідних закономірностей. Так, інституціональна теорія ринку дозволяє врахувати різні положення класичних і радикальних теорій ринку праці.

Таблиця 1.1

## Різниця між класичними і радикальними теоріями ринку праці

[167, с.99]

<i>Характеристики</i>	<i>Класичні теорії</i>	<i>Радикальні теорії</i>
Фактори, що визначають попит на працю	Зовнішні	Як зовнішні, так і внутрішні
Фактори, що визначають пропозицію праці	Економічні	Як економічні, так і соціальні
Методологічний підхід до праці	Праця – один із факторів виробництва	Праця – особливий фактор виробництва
Характер прийняття рішень	Індивідуальний	Колективний
Взаємодія сторін трудових відносин	Двостороння (працівник – роботодавець)	Багатостороння
Основний напрямок динаміки заробітної плати	Рівноважна заробітна плата	Справедлива заробітна плата
Рівень формування зайнятості	Регіональний і національний	Сегменти ринку праці
Понятійний апарат	Загальноекономічний	Економіко-трудоий

Здебільше *ринок праці* визначається як інститут або механізм, в якому покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила», вступаючи у відносини товарного обміну. Тобто *ринок праці* – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсацій за використану робочу силу в залежності

від ряду факторів [136, с.7].

Таким чином, *ринок праці* – це інститут взаємодії споживачів праці і її постачальників, тобто юридичних або фізичних осіб, з одного боку, і конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, професійні знання і навички – з іншого [152, с.208].

*Ринок праці* розглядається також як складна системи економічних відносин з обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу [118, с.6-7].

*Ринок праці* як складова ринкової економіки представляє собою систему суспільних відносин з узгодженими інтересами роботодавців і найманої робочої сили. Ринку праці притаманні наступні характеристики: *по-перше*, це сукупність економічних відносин між попитом і пропозицією робочої сили; *по-друге* – місце перетинання різних економічних і соціальних інтересів і функцій; *по-третє*, з позицій підприємств – поле взаємовідносин окремого підприємства і його співробітників (потенційних або фактичних працівників, які думають про перехід на нове місце роботи в межах фірми) [93, с.134].

*Ринок праці* склався як система суспільних відносин, що відображають рівень розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між силами, що приймають участь на ринку: підприємцями, працівниками і державою [101, с.129].

У більш загальному розумінні *ринок праці* трактують як відображення конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин, що забезпечує функціонування ринкової економіки на підставі дії закону попиту і пропозиції [103, с.101].

*Однак слід зазначити, що наведені поняття, на нашу думку, є абстрактними, оскільки в масштабах конкретного регіону (наприклад, агропромислового), конкретної галузі виробництва, як правило, існує достатньо велика кількість працівників з приблизно однаковим рівнем*

*професійної підготовки, кваліфікації і іншими спільними характеристиками. Пропозиція праці певного виду формується саме такими працівниками. А також певна кількість підприємців (роботодавців) потребує працівників для виконання подібних робіт, що складає попит на працю певного виду.*

Таким чином, **ринок праці** можна визначити як складну систему економічних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили в конкретному сегменті економіки з урахуванням його територіально-галузевої специфіки.

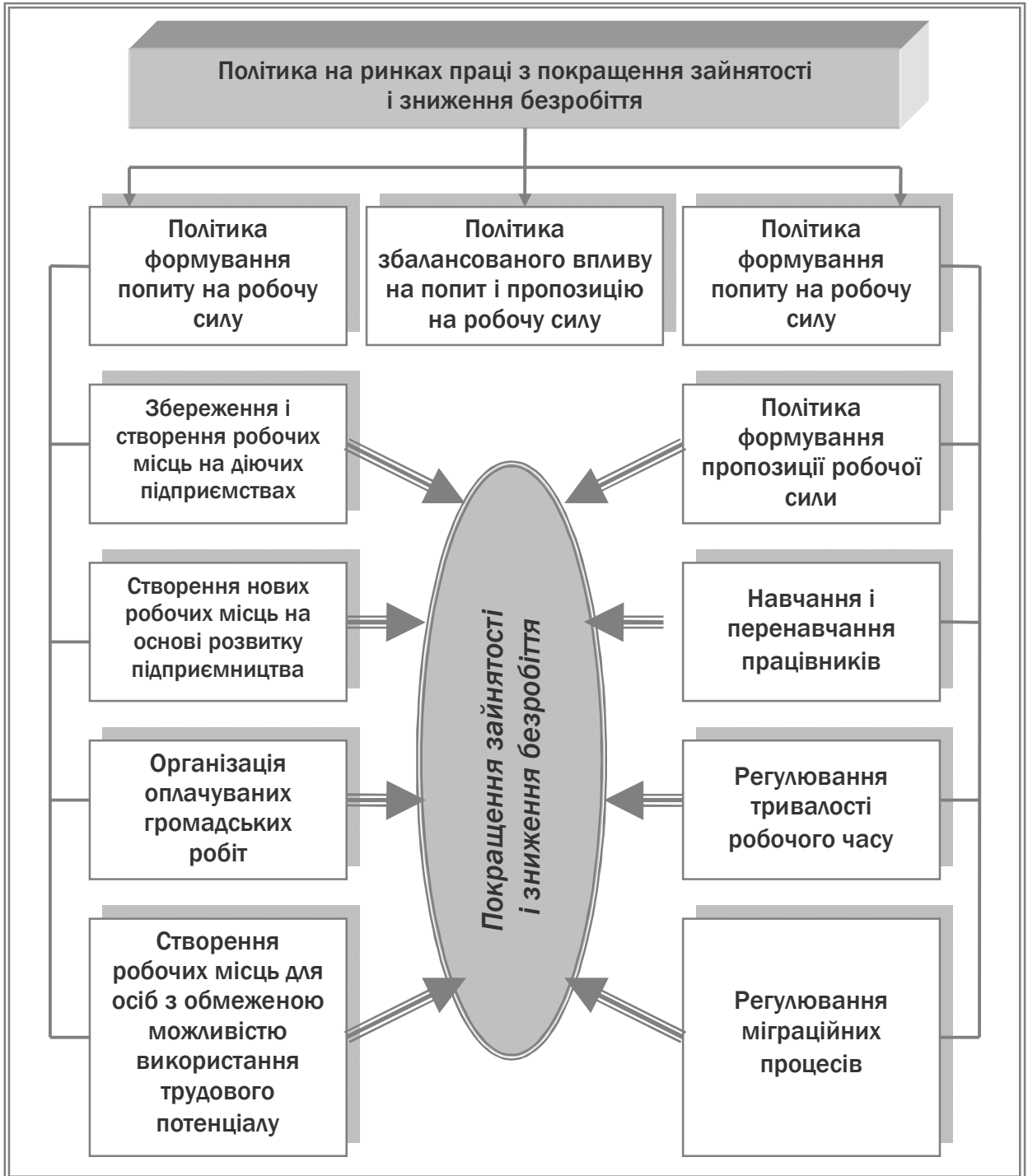
Отже, ринок праці слід розглядати за окремими ознаками, сегментами, в залежності від того, яка проблема, що породжується функціонуванням ринку праці, потребує загального вирішення.

З вищезазначеного слідує, що, як і будь-який інший ринок, ринок праці включає в себе продавців і покупців. В масштабах всієї країни вони формують *національний ринок праці*, в межах транспортної мобільності працівників – *регіональний*. Що стосується так званих окремих ринків (на яких діють особи, що мають певну спеціальність), то про них в рамках класичних теорій можна говорити певною мірою умовно, оскільки ті ж самі особи при зміні умов можуть почати працювати в іншій якості. Це твердження повною мірою стосується ринків праці галузей, професійно-кваліфікаційних і статево-вікових груп. Даний висновок є важливим для подальшого дослідження напрямків регулювання молодіжного сегменту ринку праці агропромислового регіону.

Таким чином, **ринок праці молоді** можна визначити як складну систему економічних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили в конкретному сегменті економіки з урахуванням його територіально-галузевої і демографічної специфіки.

Оскільки зворотною стороною ринку праці виступає безробіття, можна зробити висновок, що стан ринку праці визначається, з одного боку, рівнем зайнятості населення, а з іншого – рівнем безробіття. Тому основною метою регулювання ринку праці є подолання безробіття і забезпечення зайнятості населення (рис.1.1). Відповідно цільова спрямованість зазначеної діяльності

вимагає з'ясування змісту поняття «зайнятість», стосовно якої також існують різні підходи.



**Рис.1.1. Соціально-економічна політика держави на ринку праці [93, с.185]**

Так, як наголошує Н.І.Єсинова, *зайнятість* можна розглядати як сукупність економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням робочими місцями і участю у господарській діяльності [93, с.166]. Як соціально-економічна категорія *зайнятість* характеризує діяльність громадян,

пов'язану із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не вступає у протиріччя із законодавством і така, що приносить їм заробіток (трудовий дохід) [93, с.166]. Цей підхід поділяють Г.Г.Мелік'ян і Р.П.Колосова [168].

А.В.Калина вважає, що *зайнятість населення* – це категорія, яка характеризує розподіл населення на основі суспільного розподілу праці за різними сферами суспільно корисної діяльності. Тобто це ступінь участі працездатного населення в народному господарстві [101, с.108].

Е.М. Лібанова підкреслює, що зайнятими можуть бути лише ті, хто пропонує свою робочу силу на ринку праці, є трудоактивними – особи старше певного віку, працездатні і бажаючі реалізувати свою працездатність за винагороду. Тобто термін «*зайняті*» стосується всіх осіб старше певного віку, які протягом певного короткого періоду (тижня або дня) відносились до таких двох категорій: наймані працівники, зайняті на власному підприємстві («самозайняті») [152, с.257]. О.І. Карпіщенко трактує *зайнятість* як діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід). На думку вченого, зайнятість розкриває один із найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці [103, с.114].

М.Б. Масхма позиціонує *зайнятість* як одну із найскладніших і найважливіших економічних категорій, оскільки, з одного боку, забезпечує виробництво валового національного продукту – оскільки, з одного боку, забезпечує виробництво валового національного продукту – основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого – відображає потреби людини в самореалізації через участь у суспільно корисній праці [20, с.33].

Під *зайнятістю* як економічною категорією вчений розуміє сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності, і виконують функції, пов'язані з відтворенням робочої сили на всіх рівнях організації суспільної праці і виробництва [20, с.34].

В.В.Адамчук, О.В. Ромашов, М.Є.Сорокіна вважають, що *зайнятість населення* становить необхідну умову для його відтворення, оскільки від неї залежать рівень життя людей, витрати на підбір, підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів, їх працевлаштування, матеріальну підтримку безробітних. Також вони підкреслюють, що зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціального розвитку людини, пов'язаний із задоволенням його потреб в сфері праці і у зв'язку з працею.

Ми поділяємо точку зору відомого українського вченого В.М.Петюха, який розглядає *зайнятість з економічних позицій суспільства* – як діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту (національного доходу). Ця зайнятість з точки зору корисності для суспільства має вирішальне значення. Вона визначає як економічний потенціал суспільства, та і рівень, і якість життя населення в цілому, і добробут окремих громадян [136, с.67].

Також вчений враховує і соціальну роль зайнятості, розглядаючи *зайнятість з соціальних позицій* як зайнятість, наприклад, такими видами діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій [136, с.68].

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (з наступними змінами і доповненнями) *зайнятими* вважаються громадяни, що проживають на території держави на законних підставах та [6]:

- працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях;
- самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- обрані, призначені або затверджені на оплачувані посади в органах

державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

- проходять службу в Збройних силах України (у будь-яких родах військ);
- проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Зайнятість показує, наскільки працездатне населення, як в цілому, та і за категоріями (молодь тощо) забезпечені робочими місцями в системі кооперації суспільної праці, а також рівень соціального захисту в реалізації права на працю [136, с.68]. В останньому контексті необхідним вбачається дослідження зарубіжного досвіду, яке буде здійснено нижче.

Регулювання зайнятості населення здійснюється на основі дотримання вимог двох *принципів*, які покликані надавати відносинам зайнятості ринковий характер:

- забезпечення свободи в праці і зайнятості, заборона примусової, обов'язкової праці;
- створення державою умов для забезпечення реалізації права на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні тощо.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці і нормативних актів стосовно зайнятості населення при здійсненні державної політики зайнятості необхідно керуватись такими принципами [136, с.68]:

- забезпечення рівних можливостей всім громадянам, незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань,



відношення до релігії, в реалізації права на праці і вільний вибір виду діяльності;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, яка запобігає безробіттю, створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- добровільність праці, у відповідності до якої зайнятість заснована на вільному волевиявленні громадян. В основі цього принципу, крім права на працю, лежать і інші громадянські права, які розширюють свободу розпорядження працівником своєю робочою силою.

З метою результативного регулювання зайнятості важливо визначити статус зайнятості для економічно активного населення, включаючи безробітних. Статус у зайнятості визначається для частини трудових ресурсів, що беруть участь у суспільно корисній діяльності. Це може бути як група людей, що пропонують робочу силу для виробництва товарів і послуг з метою одержання доходу, так і та група населення, що бере участь у суспільно корисній діяльності, яка не приносить прямого грошового доходу або приносить дохід, безпосередньо не пов'язаний із виробництвом.

Традиційний підхід виділяє п'ять статусів [20, с.37-38]:

- 1) наймані працівники - особи, що працюють за укладеним письмовим контрактом (договором) або за усною домовленістю з керівництвом підприємства щодо умов трудової діяльності, за яку вони отримують узгоджену при наймі оплату;
- 2) працюючі на індивідуальній основі – особи, що самостійно здійснюють діяльність, яка приносить їх дохід, без використання або з використанням найманих працівників на короткий термін;
- 3) роботодавці – особи, що керують власним підприємством або уповноважені керувати державою, акціонерним товариством і т.п. Роботодавець може повністю або частково делегувати свої функції найманому управляючому, залишаючи за собою відповідальність за

справи на підприємстві;

- 4) неоплачувані працівники сімейних підприємств – особи, що працюють без оплати на сімейному підприємстві, власником якого є їх родич;
- 5) особи, що піддаються класифікації за статусом зайнятості – безробітні, які не займались раніше трудовою діяльністю, що приносила їм дохід, а також особи, яких складно віднести до певного статусу зайнятості.

Практична потреба результативного регулювання зайнятості населення викликає необхідність виділення видів зайнятості, на які може бути спрямований регулюючий вплив держави. Перш за все, - це повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість.

*Повна занятість* – це стан найбільшого залучення працездатного населення до суспільно корисної діяльності. Вона характеризує такий стан, при якому роботою забезпечені всі, хто її потребує і бажає працювати, що відповідає наявності збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили [93, с.169].

Поняття повної зайнятості розглядається в контексті використання всіх наявних додатних видів ресурсів. Повна зайнятість відповідає екстенсивному аспекту зайнятості. Її слід розглядати як зайнятість, за якої пропозиція робочої сили покривається попитом на неї з боку суспільного виробництва. Повна зайнятість населення пов'язана зі створенням таких матеріально-технічних та соціально-економічних умов, за яких кожному, хто бажає працювати, надається можливість брати участь в суспільному виробництві [136, с.69-70].

Тобто повна зайнятість у ринковій економіці означає не максимально можливе залучення до роботи працездатного населення, а достатність робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати.

Таким чином, *повна зайнятість* – це забезпеченість професійною працею, яка приносить дохід особистості і гідне існування їй і членам її

родини [20, с.39]. Тобто повна зайнятість виступає важливою характеристикою соціального захисту населення в трудовій сфері.

При цьому Г.Г.Мелікян і Р.П.Колосова необхідною умовою забезпечення повної зайнятості при прискоренні зростання ефективності праці розглядають зниження попиту населення на робочі місця, подолання надзайнятості його окремих груп на основі удосконалення програми соціальної допомоги жінкам з дітьми, *молоді*, що поєднує навчання з роботою, пенсіонерам. Мова йде про соціально і економічно необхідне перегрупування трудових ресурсів між сферою праці, навчанням і добровільною незайнятістю [168, с.92].

Якщо повна зайнятість відповідає екстенсивному аспекту зайнятості, то продуктивна зайнятість – інтенсивному. *Продуктивна зайнятість* – це така зайнятість, яка за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові дохід, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, для простого відтворення робочої сили [136, с.67].

Таким чином, основний зміст продуктивної зайнятості зводиться до наступного. Суспільно прийнятною може вважатись не будь-яка робота, а лише така, що відповідає двом найважливішим вимогам. По-перше, зайнятість має приносити працівникам дохід, що забезпечує гідні умови життя. Звідси витікає прямий зв'язок політики зайнятості з політикою доходів, антиінфляційними діями і т.п. По-друге, продуктивна зайнятість протиставляється зайнятості формальній – політика держави має сприяти тому, щоб праця кожної людини була економічно доцільною, максимально продуктивною для суспільства [20, с.39].

Можна також зробити висновок, що повна зайнятість відображає кількісну, а продуктивна – якісну збалансованість між потребою населення в роботі і робочими місцями, при якій створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу суспільства.

*Вільно обрана зайнятість* передбачає, що право розпоряджатись власною здатністю до праці належить виключно власнику робочої сили, тобто самому працівникові [93, 20].

Деякі вчені [103] виділяють як категорію *економічну зайнятість*, під якою розуміють участь працездатного населення в суспільному виробництві. Економічна зайнятість характеризується такими рисами:

- суспільно корисною діяльністю людей з виробництва матеріальних благ і послуг. Причому під останніми розуміються не лише матеріальні, а й культурні, соціальні послуги. Завдяки цьому зайнятість спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб;
- забезпечення діяльності конкретним робочим місцем, яке дозволяє працівникові реалізувати свій фізичний і духовний потяг до праці. Відповідно важливе значення для зайнятості має збалансованість трудових ресурсів відповідно до наявних робочих місць у кількісному та якісному аспектах;
- зайнятість – джерело прибутку у вигляді заробітної плати, доходу та в інших формах.

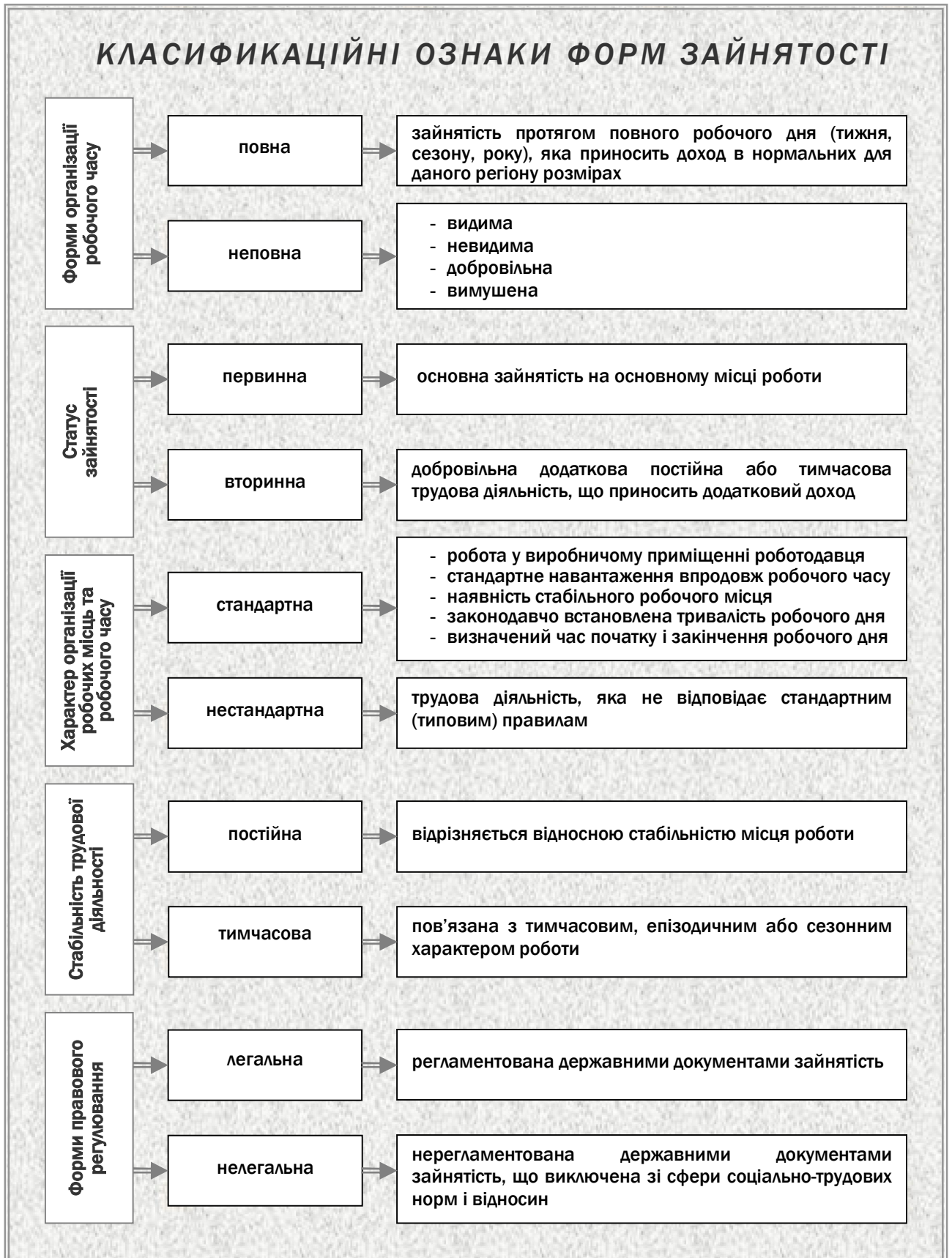
Таким чином, *економічна зайнятість* – суспільно корисна діяльність із виробництва суспільного продукту, яка підкріплена конкретними робочими місцями і є джерелом прибутку [103, с.116].

Також виділяють інші форми зайнятості, які в узагальненому вигляді наведено на рис.1.2.

Ринок праці в сфері зайнятості не може бути саморегульованою системою. Більш повна і ефективна зайнятість досягається завдяки її *державному регулюванню* – перегрупованню фінансових, матеріальних і трудових ресурсів в народному господарстві, пріоритетних напрямів НТП, розміщення продуктивних сил, шляху підвищення якості і рівня життя. (рис.1.3).

Державна політика зайнятості населення в Україні базується на таких

принципах:



**Рис.1.2. Класифікація форм зайнятості населення\***

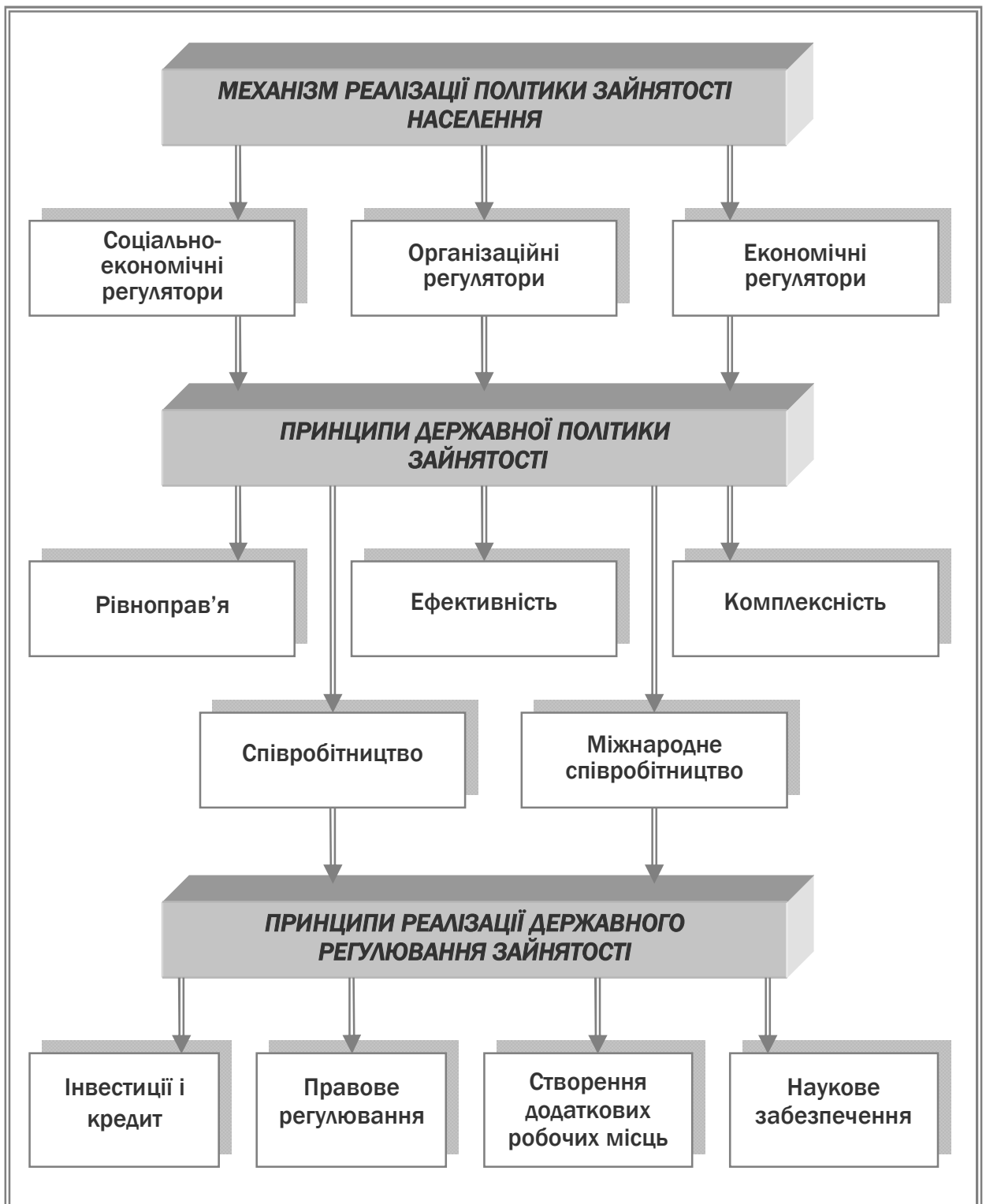
\*розроблено автором на основі [136]

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей і професійної підготовки;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць;
- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками
- соціально-економічної політики;
- забезпечення контролю профспілок, спілок підприємців, власників підприємств за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення.

Державою надаються певні гарантії зайнятості населення:

- добровільність праці і вибору діяльності;
- захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;
- безкоштовне сприяння у виборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;
- виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;
- безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;
- виплати безробітним допомоги по безробіттю у встановленому порядку.

Також Законом України «Про зайнятість населення» передбачені додаткові гарантії щодо працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, а саме:



**Рис.1.3. Схема державного регулювання зайнятості населення**

[101, с.121]

- жінкам, які мають дітей віком до 6 років;
- одиноким матерям з дітьми до 14 років;
- *молоді, яка закінчила освіту;*
- особам перед пенсійного віку;

- особам, звільненим після відбуття покарання.

З метою працевлаштування зазначених категорій адміністрації місцевого рівня бронюють на підприємствах всіх форм власності з чисельністю понад 20 осіб близько 5% робочих місць за робітничими професіями, в тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Основними завданнями державної служби зайнятості в Україні є такі:

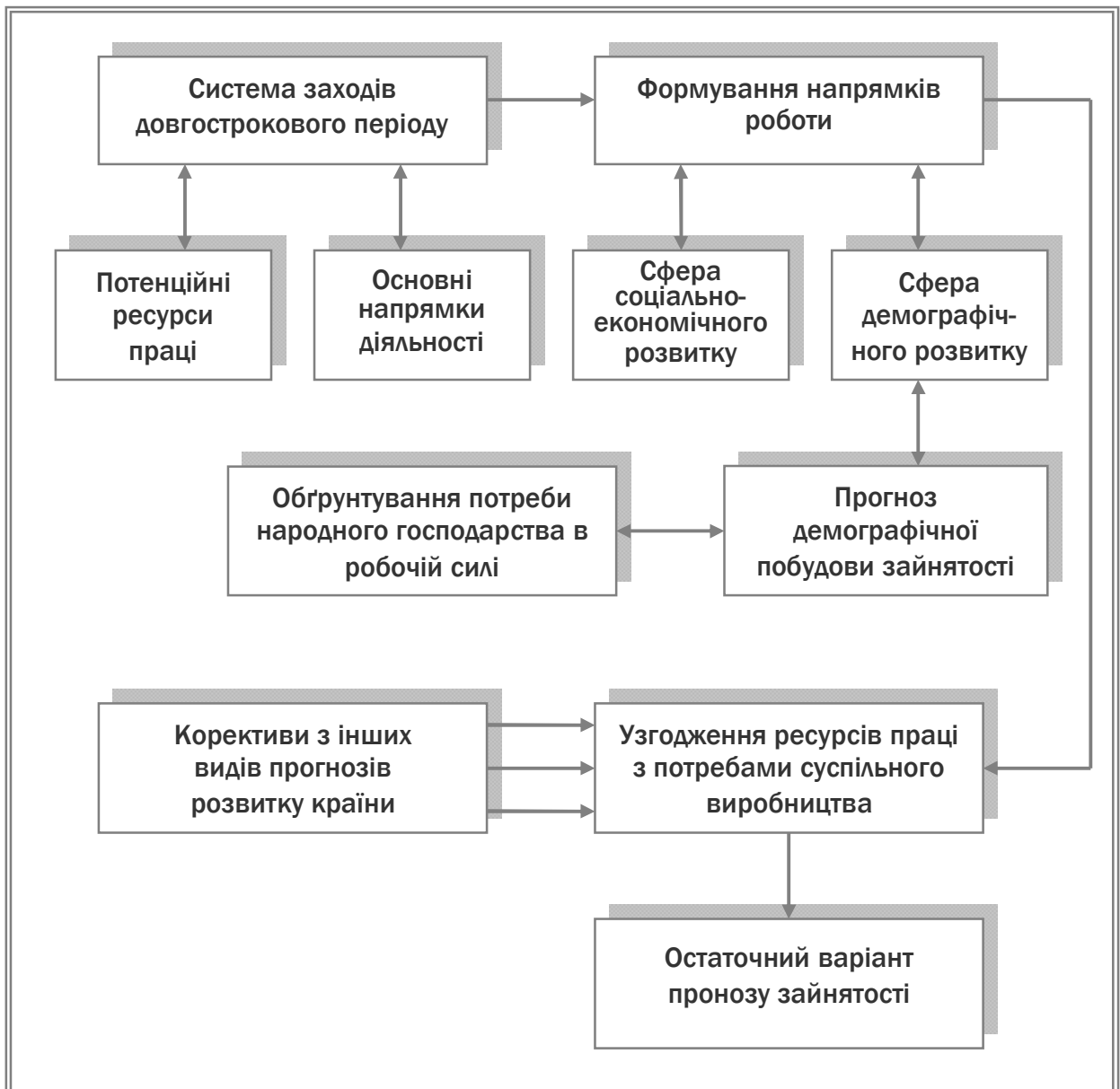
- аналіз і прогнозування попиту і пропозиції на ринку праці (рис.1.4), інформування про стан ринку праці;
- консультування громадян і власників підприємств, організацій, установ про можливість отримання роботи і забезпечення робочою силою;
- облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- допомога громадянам у підборі підходящої роботи, а роботодавцям – в підборі необхідних працівників;
- організація професійної підготовки і перепідготовки громадян, які лишились без роботи;
- надання послуг щодо працевлаштування і профорієнтації незайнятого населення;
- реєстрація безробітних і надання їм в межах своєї компетенції допомоги, в тому числі і матеріальної;
- участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних верств населення від безробіття.

На основі вищевикладеного можна зробити висновок, що процес формування механізму зайнятості населення (рис.1.5). об'єднує три основні напрямки:

- зайнятість населення;
- формування ринку робочої сили;
- регулювання зайнятості і забезпечення соціального захисту

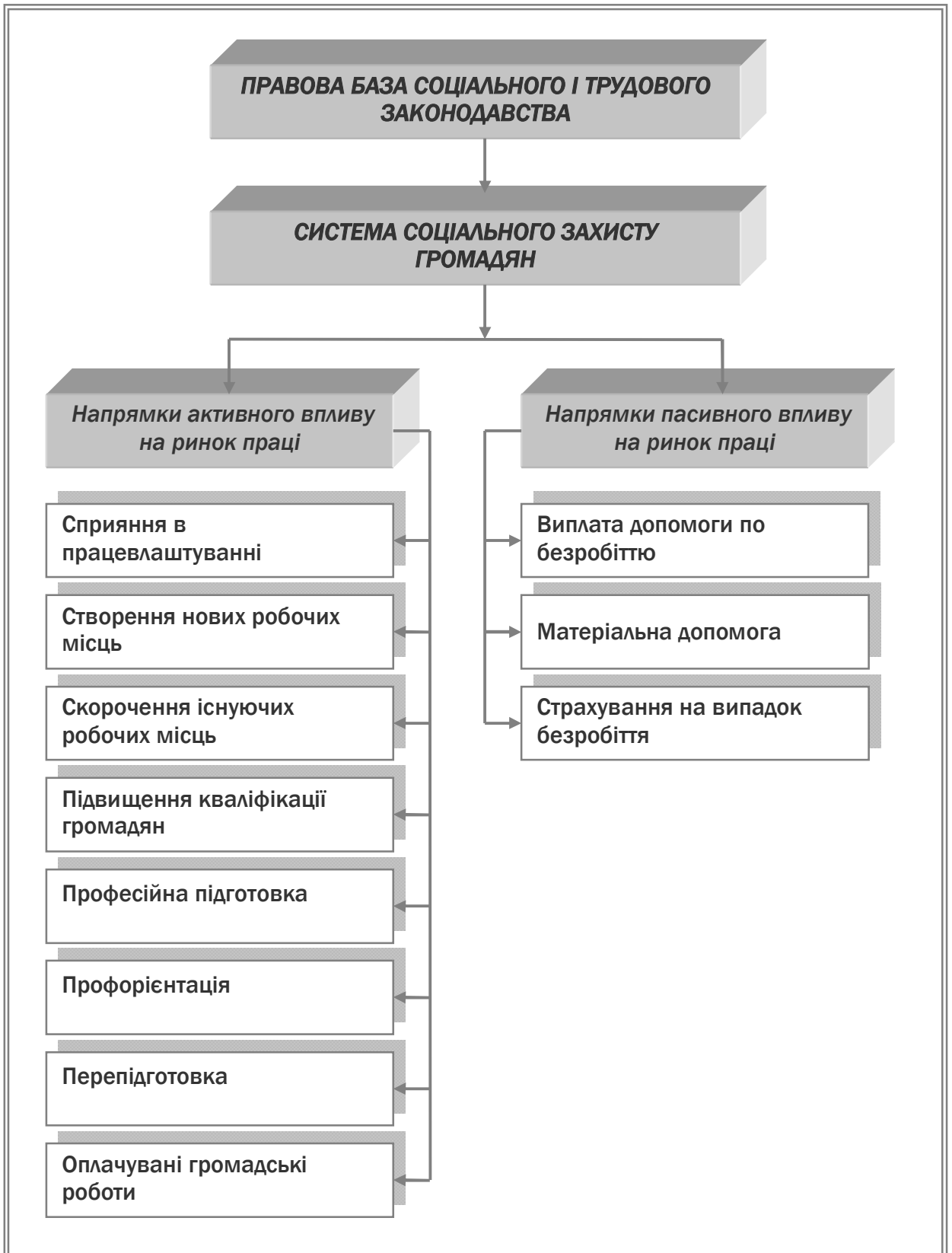


населення.



**Рис.1.4. Методична схема прогнозу зайнятості населення. [101, с.127]**

*Перший напрямок* включає в себе: встановлення масштабів вивільнення робочої сили, передумови для забезпечення працевлаштування вивільнених, формування механізму залучення незайнятого населення до суспільно-корисної діяльності і перерозподілення його через систему різних сфер прикладання праці. *Другий напрямок* включає в себе категорії осіб, що потребують працевлаштування: безробітні в результаті вивільнення з виробництва, безробітні з осіб, що раніше не працювали, що отримують



**Рис.1.5. Механізм державного регулювання зайнятості населення**

[101, с.143]

допомогу по безробіттю, а також тих, хто погодився пройти підготовку і перепідготовку кадрів. *Третій напрямок* передбачає створення і функціонування системи державної і регіональних (обласних служб зайнятості). Через їх систему формується масив даних щодо чисельності працівників, що вивільняються із галузей народного господарства, збираються і концентруються дані щодо наявності безробітних [101, с.132].

При цьому при регулюванні зайнятості необхідно враховувати особливості первинного ринку праці (для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, можливість професійного просування, прогресивні технології, системи управління і т.п.) і вторинного ринку праці (який характеризується великою плинністю кадрів, низьким рівнем заробітної плати, відсутністю професійного просування, зростання кваліфікації, наявністю відсталої техніки і технологій тощо) (табл. 1.2). Сукупність заходів регулювання зайнятості, зо допомогою яких держава може корегувати найбільш гострі диспропорції, може бути класифікована наступним чином (рис.1.6):

- за масштабами впливу;
- за способом впливу;
- за типом впливу;
- за змістом;
- за об'єктом впливу.

Як правило, *в період кризи* акцент робиться на регулюванні державою кількісних параметрів і організаційних аспектів зайнятості, а в період поживавлення – на удосконаленні її якісного змісту.

Слід відзначити, що вплив держави на зайнятість має певні межі, які визначаються, перш за все, ефективністю відтворення суспільного капіталу, а також фінансовими ресурсами, якими володіє держава.

Таблиця 1.2

## Основні особливості первинного і вторинного ринків праці [20, с.46]

<i>Особливості</i>	<i>Первинний ринок праці</i>	<i>Вторинний ринок праці</i>
1. Рівень оплати праці	Високий	Низький
2. Найважливіші зарплатоутворюючі фактори	Посада, стаж, кваліфікація, відповідальності ступінь	Виробіток, дисциплінованість
3. Специфіка форм заробітної плати	Висока частка одноразових виплат, індивідуальний характер оплати праці	Провідна роль основної заробітної плати, колективна форма оплати праці
4. Зміст праці	Творча, висококваліфікована	Виконавча, рутинна праця
5. Умови праці	Хороші	Погані
6. Ступінь відповідальності за кінцеві результати виробництва	Високий	Низький
7. Підтримка з боку профспілок	Велика	Мала
8. Характер зайнятості	Стабільний	Перервний
9. Особливості робочого часу	Нормальна або ненормована тривалість робочого дня, тижня, року	Неповні робочий день, тиждень, сезонна і тимчасова робота
10. Тривалість трудових контрактів.	Довгострокова	Короткострокова
11. Ступінь розвиненості нормування праці	Низький	Високий
12. Доступ і робота ззовні	Складний	Простий
13. Частка жінок, молоді, осіб перед пенсійного віку, інших осіб, що потребують особливого соціального захисту	Низька	Висока
14. Ступінь соціальної захищеності	Високий	Низький
15. Обсяг вкладень в освіту і професійну підготовку	Великий	Малий
16. Можливість просування по службі	Великий	Малий
17. Ступінь участі в управлінні виробництвом	Великий	Малий

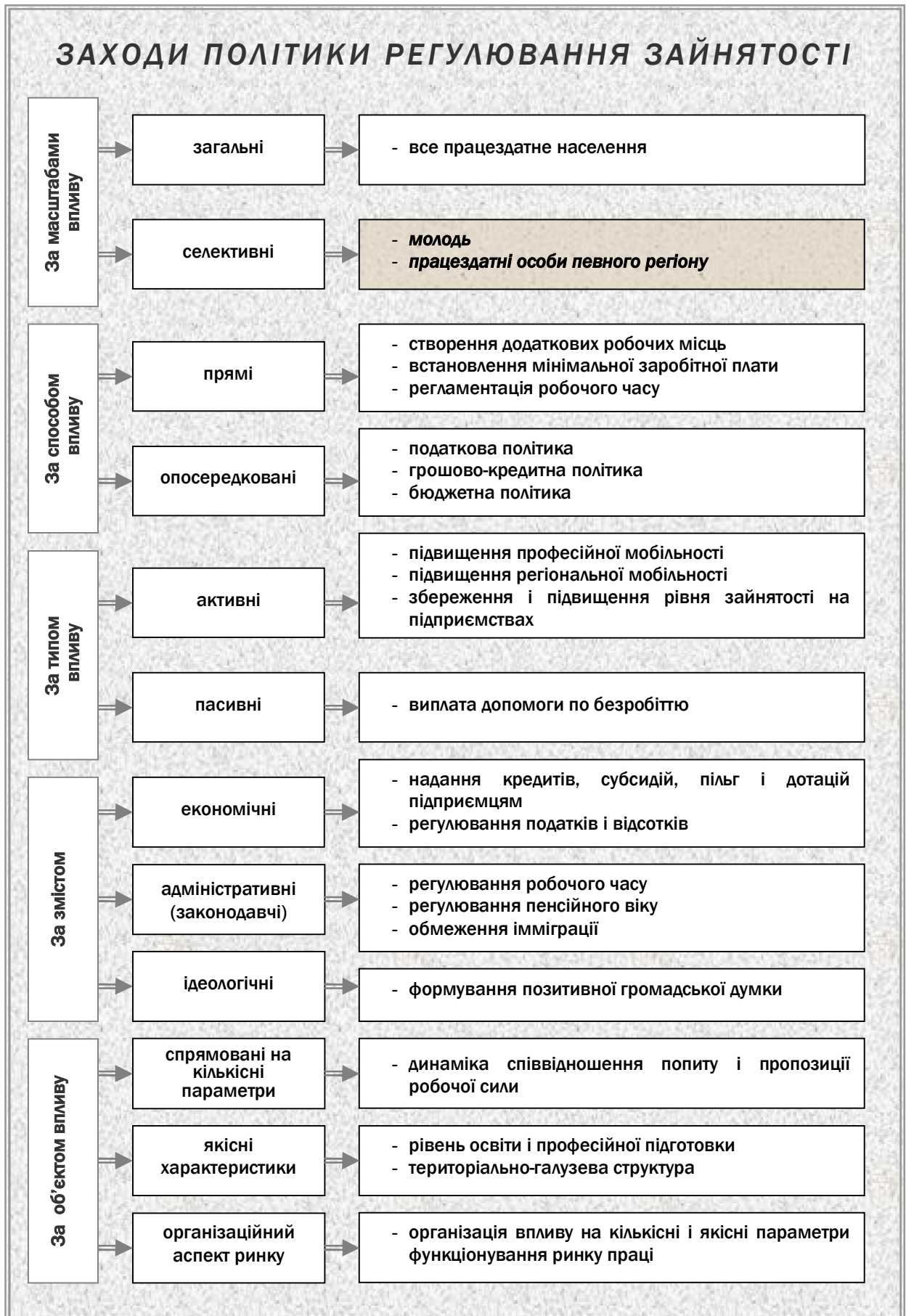


Рис.1.6. Класифікація заходів регулювання зайнятості

*Політика зайнятості* як сукупність заходів прямого і опосередкованого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства для досягнення поставлених цілей має відображати нормативний стан зайнятості, якого необхідно досягнути, вирішуючи проблеми теперішнього часу [168, с.91].

Політика зайнятості має декілька рівнів:

- державний;
- регіональний;
- локальний.

Політика зайнятості на *державному рівні* має носити комплексний характер і бути націленою на формування основних рис зайнятості в соціальній ринковій економіці: забезпечення повної зайнятості як необхідної передумови реалізації громадянами права на працю і досягнення високого рівня життя в якості *стратегічної мети*.

*Тактичною метою* має стати збалансованість попиту і пропозиції робочих місць, що є можливим тільки при комплексному підході до умов досягнення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, що зумовлює необхідність розвитку системи робочих місць як необхідної передумови попередження масового безробіття.

У зв'язку зі змінами в галузевій структурі зайнятості за роки ринкових реформ загострились *регіональні проблеми зайнятості*. Регіональна диференціація гостроти безробіття вже з 1991р. була дуже значною (найвищий і найнижчий рівні безробіття за регіонами відрізнялись в 10 разів), менша, суттєва різниця спостерігається і нині. За результатами досліджень [103] можна зробити такий висновок: в регіонах, де переважають жінки, люди похилого віку, особи з високим рівнем освіти, рівень безробіття є невисоким, але зростає воно швидко; в регіонах, де серед безробітних висока частка чоловіків, *молоді*, та осіб із низьким рівнем освіти і в водночас проблеми безробіття дуже гострі, рівень безробіття є високим, але зростає воно, як правило, повільніше, ніж у середньому по країні.

В Україні проблеми безробіття найбільше загострились в західних

агропромислових регіонах з високим природним приростом населення. Тут на ринок праці постійно виходить *велика кількість молоді*, а кількість робочих місць скорочується. У результаті тут найвищою є частка трудової (у тому числі зовнішньої) міграції населення. Дані проблеми існували в західних регіонах і в минулому, але нині вони все більше загострюються [103, с.121]

Відповідно важливим для України є питання *сільського безробіття*. На початку економічних перетворень сільська місцевість вважалась трудодефіцитною, здатною забезпечити роботою значну кількість безробітних місцевих жителів. Падіння рівня споживання та експорту сільського господарської продукції загострили проблеми її збуту, і в результаті за рівнем доходів і можливістю продуктивної зайнятості сільські жителі опинились в значно гіршому становищі, ніж міські. Напруження на сільському ринку праці є величезним, оскільки вільних робочих місць тут практично немає.

Вищезазначене зумовлює необхідність дослідження концептуальних засад регулювання зайнятості молоді як напрямку розвитку агропромислового регіону, що буде здійснено нижче.

## **1.2. Концептуальні засади регулювання зайнятості молоді в контексті розвитку агропромислового регіону.**

У розвитку агропромислового сектору економіки України постала проблема його кадрового забезпечення, що зумовлено, по-перше, демографічною ситуацією як в країні в цілому, так і в аграрних регіонах зокрема, а по-друге, погіршенням соціально-економічного розвитку останніх внаслідок трансформаційних процесів в економіці України.

Крім того, в умовах ринкової економіки забезпечення зайнятості молоді виступає однією з головних передумов перспективного розвитку регіонів,

стійкого положення регіональних господарських комплексів на внутрішньому і зовнішньому ринках. Виходячи з вищезазначеного, завдання забезпечення зайнятості молоді в агропромислових регіонах має розглядатись як найголовніша передумова виходу агропромислового сектора країни з кризи, оскільки людський капітал виступає однією з основних складових капіталу агропромислового комплексу (рис.1.7) (за даними Світового Банку, головною складовою національного багатства 192 обстежених країн виступає людський капітал - 64%. Частка фізичного капіталу складає 16%, частка природного капіталу – 20%) [164, с.97].



**Рис.1.7. Структура капіталу агропромислового комплексу [122, с.17]**

Перш ніж перейти безпосередньо до дослідження регулювання зайнятості молоді в контексті розвитку агропромислового регіону, розглянемо особливості молоді як категорії ринку праці, нормативно-правові засади регулювання використання праці молоді.

Молодь представляє собою досить специфічну групу робочої сили, яка найбільш гостро відчуває проблему безробіття. По-перше, тому, що вона, як



правило, має достатньо високий освітній ценз (третина всіх спеціалістів з вищою і середньою освітою в країні – це молодь віком до 30 років), але період її професійного становища становить декілька років. По-друге, в теперішній час, внаслідок отримати найбільш вигідні умови реалізації здатності до праці, молоді люди часто змінюють місце роботи, прагнучи працювати на більш престижному місці. По-третє, близько 2/3 молоді у віці до 30 років не мають професійної освіти, що значно погіршує якість ринку праці. Крім того, молоді фахівці зі стажем роботи до 5 років часто опиняються серед вивільнених працівників державних підприємств [20, с.44].

Попит молоді на робочі місця залежить в основному від вікового складу і зацікавленості в отриманні освіти, оскільки серед вікового розподілення є великим розбіг за показником тих, хто бажає навчатись (навчається).

Лібералізація трудової діяльності і оплати праці створила свого роду прецедент заробляння молодими людьми «великих грошей» без особливих зусиль і нерідко за рахунок малокваліфікованої праці. Орієнтація на «легкі» і «великі» заробітки у певної частини молоді у випадку нереалізації цієї установки має наслідком зростання криміногенного середовища. Як свідчать результати соціологічних опитувань, кожен п'ятий серед респондентів у віці до 20 років і кожен десятий – у віці від 25 до 35 років будуть шукати будь-які можливості підтримувати високий рівень життя. Багато з них збираються змінити роботу, знайти сферу, де можна більше заробляти, що загострить конкуренцію серед даної категорії за високооплачувану роботу і збільшить шанс залишитись без роботи. Серед молоді превалює орієнтація на ринкові форми господарювання, але одного цього мало. Потрібні спеціальні програми створення робочих місць, які враховують можливе зростання пропозиції робочої сили з числа молоді, сприяння її зайнятості в нових умовах господарювання [168, с.154].

При цьому необхідно враховувати, що в умовах зниження рівня життя бажаючих працювати стає все більше і серед молоді, яка навчається в очних навчальних закладах, і бажає отримувати певний прироби́ток.

Законодавство України регламентує питання зайнятості молоді, починаючи з урахування особливостей професійної діяльності неповнолітніх, створюючи передумови забезпечення здоров'я молодого покоління, загальноосвітню і професійну підготовку його до праці і громадського життя, про духовний і фізичний розвиток молоді (Конституція України). Законодавством про працю (ст. 187 КЗОТ) встановлено, що неповнолітні, тобто особи, що не досягли 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. За згодою одного з батьків, або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл Професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненню ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП).

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестись спеціальний облік працівників, які досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження (ст. 189 КЗпП). Усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду (ст. 191 КЗпП).

Законодавством (ст. 190 і 192 КЗпП) встановлено, що забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше 18 років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Так, Міністерством охорони здоров'я України видано наказ від 31 березня 1994р. №46, яким затверджено Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх.

Для робітників віком до 18 років норми виробітку встановлюються, виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначення ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом (ст. 193 КЗпП).

Заробітна плата працівників молодше 18 років при скороченні тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше 18 років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно

від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати (ст. 194 КЗпП).

Щорічні відпустки працівникам молодше 18 років надаються в літній час або, на їх бажання, в будь-яку іншу пору року. Відпустки за перший рік роботи працівникам молодше 18 років надаються за їх заявою і до закінчення 11 місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, в організації (ст. 195 КЗпП).

Питання *бронювання робочих місць та їх надання молоді* регулюються статтями 196 і 197 КЗпП. Для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше 18 років.

Районні та міські ради затверджують програми влаштування на роботу випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді і забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями.

Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві зазначеним особам, направленим за рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена в судовому порядку.

Працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років – після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких була раніше заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років. Разом з тим, слід зазначити, що на сучасному етапі економічного розвитку нормативно-правове забезпечення регулювання зайнятості молоді потребує

удосконалення - нагальної розробки і прийняття *Закону про перше робоче місце*.

Для звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу необхідно, крім дотримання загального порядку звільнення, одержати дозвіл районного (міського) відділу в справах неповнолітніх. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пп. 1,2 і 6 ст. 40 цього Кодексу, проводиться у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування (ст. 198 КЗпП).

Це є тим більш важливим, що п.1 ст. 40 КЗпП передбачає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи. Організації, скорочення чисельності або штату працівників. У п.2 цієї статті передбачено звільнення з причин, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи. За п.6 ст.40 КЗпП звільняються працівники у випадку поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Профспілковий комітет підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць у гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації (ради молодих спеціалістів тощо) на умовах, визначених колективним договором (ст.200 КЗпП).

Законодавством регулюються також питання щодо поєднання працівниками роботи з навчанням.

Відповідно до Закону України «Про освіту» громадяни можуть одержувати робітничу професію, підвищувати кваліфікацію, пройти перепідготовку в навчально-курсних комбінатах тощо. Законодавство про

працю передбачає створення сприятливих умов для поєднання роботи з навчанням. Передбачається, зокрема, що для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ними орган організує індивідуальне, бригадне, курсове а інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи.

Працівникам, які проходять виробниче навчання, або навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

При підвищенні кваліфікації, розрядів або при просуванні по роботі повинні враховуватись успішне проходження працівниками виробничого навчання, загальноосвітня і професійна підготовка, а також здобуття ними вищої або спеціальної освіти.

Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального і курсового навчання проводяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідного віку, професії і виробництва (ст. 204 КЗпП).

Вже у період виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівники не можуть використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними (ст. 205 КЗпП).

Законодавством передбачені певні пільги для працівників, що поєднують роботу з навчанням в загальноосвітніх та професійно-технічних закладах. У Конституції України визначено право громадян на освіту. Повна загальна середня освіта є обов'язковою. Трудове законодавство (статті 208, 209, 210, 211 КЗпП) є спрямованим у т.ч. на реалізацію зазначеного конституційного права працюючими громадянами. Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень: у школах робітничої молоді – на один робочий день або на відповідну йому

кількість робочих годин (при скороченні робочого часу протягом тижня), в школах сільської молоді – на два робочих дні або на відповідну їх кількість робочих годин (при скорочення робочого дня протягом тижня). Ці особи звільняються від роботи протягом навчального року не більш як на 36 робочих днів при шестиденному робочому тижні або на відповідну їх кількість робочих годин. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

За час звільнення від роботи цим працівникам виплачується 50% середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче встановленого мінімального розміру заробітної плати (ст. 209 КЗпП).

При наданні працівникам, які вчаться в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічних відпусток, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний приєднувати, за бажанням працівників, ці відпустки до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, здачі заліків і екзаменів.

Додаткові гарантії надаються працівникам, які поєднують роботу з навчанням, стосовно щорічних відпусток. У Законі України «Про відпустки» визначено, що щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної освіти у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються, зокрема, працівникам, які успішно навчаються в закладах освіти і бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних чи інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Закон України «Про відпустки» передбачає, що працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка у розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Абітурієнти вузів мають право на таку відпустку тривалістю 15 календарних днів без збереження заробітної плати.

Законом «Про відпустки» також передбачено, що працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

- 1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих закладах освіти:
  - першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів щорічно;
  - третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів щорічно;
  - незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів щорічно;
- 2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому та наступних курсах у вищих закладах освіти:
  - першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів щорічно;
  - третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів щорічно;
  - незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 40 календарних днів щорічно;
- 3) на період складання державних іспитів у вищих закладах освіти незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;
- 4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів



акредитації – два місяці, а у вищих закладах освіти третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці.

Для працівників, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньої та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Законом «Про відпустки» також передбачено, що працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів та, за їх бажанням, протягом чотирьох років навчання, один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50% середньої заробітної плати працівника.

Забезпечення зайнятості молоді відбувається в рамках формування, розвитку, реалізації і відтворення людського капіталу.

При цьому *формування людського капіталу* передбачає необхідність:

- управління демографічними процесами;
- управління освітою, професійною орієнтацією.

*Розвиток людського капіталу* передбачає:

- управління перепідготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів;
- управління соціальним розвитком;
- розробку і реалізацію молодіжних програм.

*Реалізація, відтворення людського капіталу* передбачає:

- сприяння зайнятості, створення нових робочих місць;
- стимулювання продуктивності та якості праці;
- забезпечення належного рівня оцінки та відтворення людського капіталу.

Як можна бачити, управління людським капіталом за всіма своїми напрямками спирається на формування умов і забезпечення зайнятості молоді.

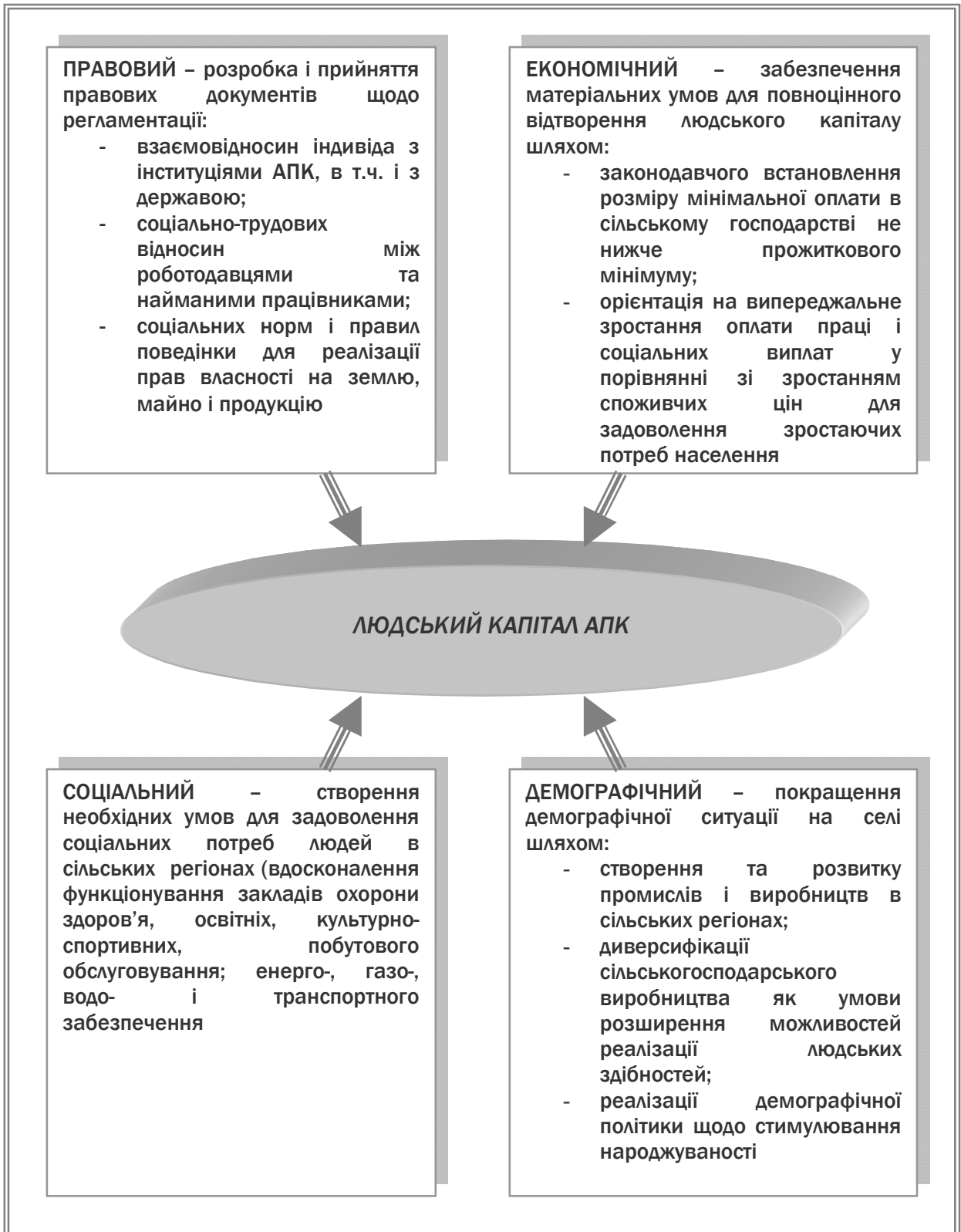
Своєчасне забезпечення зайнятості молоді має будуватись на здійсненні профорієнтаційних заходів, що мають носити систематичний та упереджувальний характер.

Найголовнішими чинниками, які впливають на процес формування, розвитку та використання людського капіталу в агропромисловому комплексі України є такі [121, с. 21]:

- кадрове забезпечення АПК як основа формування людського капіталу;
- соціальний розвиток сільських територій, що забезпечує розвиток людського капіталу та його всебічне гармонійне формування;
- рівень менеджменту в агроформуваннях, що на мікрорівні, шляхом прийняття управлінських рішень, найбільшою мірою має зумовлювати постійний розвиток та ефективне використання людського капіталу;
- особисті селянські господарства населення, які є найпоширенішою формою ведення господарства і які охоплюють майже 98 відсотків сільського населення та забезпечують збереження, відтворення та накопичення людського капіталу.

При цьому зайнятість в агропромисловому регіоні виступає лише одним із чинників формування людського капіталу (рис.1.8), виступаючи, перш за все, кількісним показником. Результативними ж та якісними характеристиками формування та використання людського капіталу АПК є створення валового продукту у розрахунку на одного зайнятого в у сільському господарстві, рівень освіти і кваліфікація працюючих, демографічні характеристики, співвідношення робочого та вільного часу тощо [121, с.71].

В умовах недостатності коштів для створення нових робочих місць особисті селянські господарства містять значні резерви зайнятості молоді агропромислових регіонів, разом з тим, дана зайнятість не має обмежуватись працею лише в рамках приватних садиб.



**Рис.1.8. Системоутворюючі чинники формування людського капіталу в АПК [121, с.70]**

Таблиця 1.3

**Значення особистих селянських господарств у формуванні та  
реалізації людського капіталу сільського господарства у різних типах  
економіки [121, с.283]**

<i>Критерії порівняння</i>	<i>Особисті селянські господарства ринкового типу</i>	<i>Особисті селянські господарства в командній економіці</i>	<i>Особисті селянські господарства у перехідній економіці</i>
1. Мета функціонування	Максимізація корисності в умовах бюджетного обмеження	Максимізація корисності в умовах дефіцитності ресурсів, бюджетного обмеження	Виживання, збереження людського капіталу
2. Джерела формування бюджету	Заробітна плата на основній роботі	Заробітна плата на основній роботі + соціальні трансферти + знайомства як нематеріальні активи	Портфель надходжень від офіційної, неформальної, кримінальної зайнятості + соціальні трансферти
3. Обмеженість формування бюджету	Відсутність інших джерел поповнення бюджету, крім заробітної плати	Держава передбачає значні кошти для поповнення бюджету у вигляді трансфертів (додатково до зарплати)	Гнучкість меж між різними джерелами доходів сприяє уникненню залежностей між розміром доходів за рівнем забезпечення
4. Важливість накопичення та його розмір	Зумовлюється схильністю до заощаджень, гранично межею заощаджень, державним стимулюванням накопичення	Накопичення носять як добровільний, так і вимушений характер (внаслідок дефіцитності ресурсів), причому вимушені зростають пропорційно дефіцитності	Високий рівень важливості для відтворення людського капіталу, однак протиріччя між необхідністю накопичення та можливістю задоволення потреб дуже впливає на їх

		ресурсів	незначний розмір
5. Розмір домогосподарства	Зумовлюється можливістю збереження специфічності людського капіталу	Зумовлюється обмеженістю ресурсів, в т.ч. і житлом	Зумовлюється доцільністю розміру та об'єднання ресурсів з метою їх економії
6. Устрій домогосподарства	Чітко не визначений, ієрархію очолює володар найбільш специфічного людського капіталу	Історично сформована ієрархія, очолювана головою домогосподарства	Ієрархію очолює переважно член особистого селянського господарства з найбільшими доходами, присутні ознаки колегіальності
7. Взаємовідносини з державою	Дотримання правових норм, у т.ч. при сплаті податків від реалізації людського капіталу, ведення особистого селянського господарства	Держава як гарант формування та реалізації людського капіталу, сплата податків як обов'язок	Недовіра в питаннях збереження, захисту та оцінки людського капіталу; уникнення сплати податків
8. Значення соціальної політики	Регулювання трудових відносин, оцінка трудового капіталу на ринку парці, освітня політика та оподаткування	Система соціального, пенсійного, житлово-комунального, медичного забезпечення, освіти як фактори формування людського капіталу	Соціальна, пенсійна та політика мінімального медичного забезпечення як гарантії фізіологічного відтворення та виживання людського капіталу
9. Напрямки та можливості реалізації людського капіталу	Через ринок праці, можливості зумовлюються специфічністю людського капіталу	Згідно планового розподілу, можливості зумовлюються зв'язками, знайомствами	Через ринок праці з одночасним впливом знайомств, специфічність людського капіталу значення не має, організації самореалізації

У якості чинників, що впливають на розвиток зайнятості молоді через діяльність особистих селянських господарств, на нашу думку, можуть виступати такі:

- вдосконалення законодавства;
- спеціалізація виробництва;
- кооперація та інтеграція з сільськогосподарськими підприємствами;
- формування інфраструктури ринку;
- соціальний розвиток регіонів;
- технічне та технологічне забезпечення;
- механізм державної підтримки;
- розвиток консультаційного забезпечення.

Зважаючи на важливість врахування дії вищезазначених чинників і забезпечення можливості дієвого реагування зайнятості молоді, значення державного регулювання економічних процесів з метою забезпечення зайнятості молоді, у тому числі агропромислових регіонів, значно зростає. При цьому регіональний рівень державного регулювання видається визначальним, враховуючи межі регіональних ринків праці.

### **1.3. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді в рамках національних систем регулювання зайнятості.**

Світова практика регулювання ринку робочої сили володіє значним арсеналом заходів, які використовуються залежно від рівня економічного розвитку країни і цілей економічної політики, які можуть і мають бути використані в процесі реформування економіки в нашій країні.

Тобто зарубіжний досвід регулювання зайнятості доцільно вивчати з метою запозичення та адаптування найбільш успішного прикладу, яким

вважається досвід регулювання зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Регулювання зайнятості в зазначених країнах відбувається в рамках підходу, який отримав назву *держави загального (соціального) добробуту*. Доктрина держави загального добробуту і механізм регулювання зайнятості, який виступає активною формою соціального захисту, ґрунтується на принципах соціальної справедливості, а матеріальна підтримка поширюється на всіх осіб, які її потребують, а не лише на тих, хто заробив право на соціальні виплати трудовою діяльністю [151, с.154].

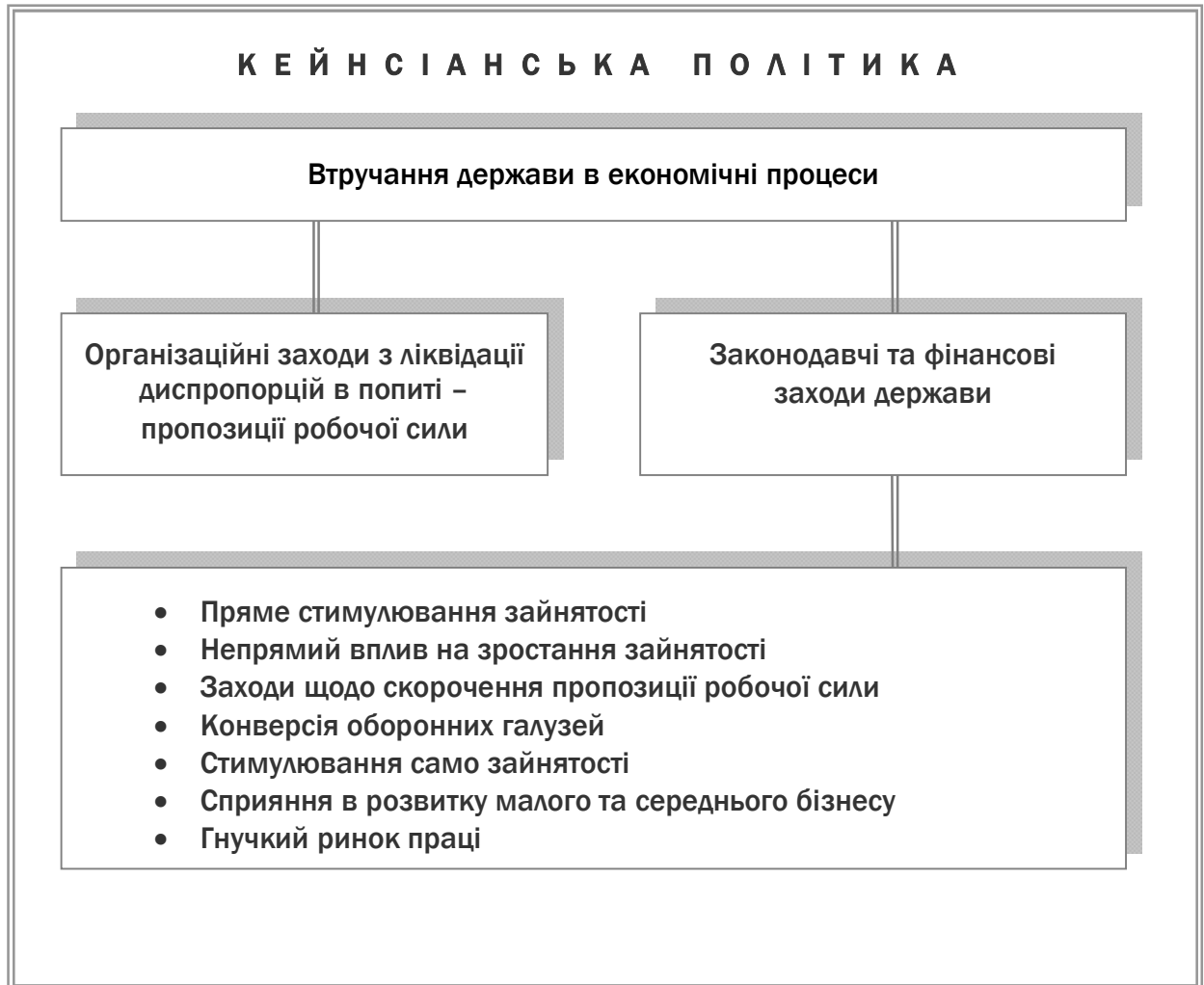
Підґрунтям підходу до регулювання зайнятості загалом і зайнятості молоді зокрема в рамках ідеології держави загального добробуту виступає постулат Дж. М.Кейнса щодо того, що соціальні видатки здатні стимулювати сукупний попит, що як система забезпечується за допомогою тристоронніх угод (трипартизму) – участю у розробці та запровадженні програм соціального захисту представників роботодавців, працівників і держави (рис.1.9).

Кейнс стояв у витоків *теорії глобального регулювання економіки*, відповідно до якої держава покликана систематично і цілеспрямовано регулювати деякі найважливіші макроекономічні параметри – законодавчими чи адміністративними важелями впливати на компоненти сукупного попиту: на споживання, інвестиції і державні витрати.

У відповідності до кейнсіанської концепції, держава має підтримувати загальногосподарську рівновагу між попитом і пропозицією, не обмежуючи в той же час свободи дій господарюючих суб'єктів і не втручаючись в процес прийняття ними рішень. Стимулювання державою попиту допомагає згладжувати циклічний рух виробництва і тим самим стримувати в прийнятних рамках масштаби резервної армії праці [101, с.150].

Розповсюдженню ідей Дж. М. Кейнса щодо ролі трудового чиннику в макроекономічному регулюванні сприяла економічна криза 20-х – 30-х років ХХ ст., в результаті чого відбулись зміни в політиці багатьох держав

стосовно зайнятості. Навіть ті уряди, які проводили політику невтручання в сферу зайнятості, визнали позитивні результати такого втручання в інших країнах.



**Рис. 1.9. Активні форми регулювання зайнятості в розвинутих країнах [136, с.82]**

На даному етапі економічного розвитку всі економічно розвинуті країни приділяють першочергову увагу проблемам зайнятості як таким, без вирішення яких неможливо забезпечити соціально-економічну стабільність. В цих країнах регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, які враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації. У загальному випадку програми зайнятості можна



поділити на активні підпрограми (сприяння зайнятості) і пасивні підпрограми (підтримання доходів).

До напрямків активних підпрограм регулювання зайнятості належать такі [93, с.206-207]:

- програми із субсидування найму на постійну роботу в приватному секторі. За цими програмами субсидії виділяються або на стимулювання зайнятості окремих груп працівників (наприклад, *молоді*), або на збереження робочих місць для працівників, які підлягають звільненню;
- програми підтримки підприємств, які створюються самим безробітними (програми само зайнятості). Така підтримка може надаватись на основі допомоги по безробіттю (однакова виплата допомоги, яка дорівнює одно- або дворічній сумі допомоги) або на основі соціальної допомоги. Крім цього, такі програми включають багато інших послуг, які надають безкоштовно безробітним, що починають свою справу;
- програми безпосереднього створення нових робочих місць в державному або комерційному секторах. Частіше всього такі програми надають тимчасову роботу як можливість для безробітного адаптуватись в соціально-трудої сфері, придбати нові навички, збагатити свій людський капітал і мати більше шансів знайти постійну роботу.

До групи пасивних програм належать програми надання всіх видів допомоги у зв'язку зі втратою роботи (допомога по безробіттю, вихідні виплати, допомога працівників підприємств, о збанкрутували, спеціальна підтримка різних груп працівників і т.п.) і програми дострокового виходу на пенсію.

Слід відзначити, що фінансові ресурси, які виділяються на активну політику зайнятості, все більше спрямовуються на протидію заходам пасивної політики.

Вплив податкової політики держави на стимулювання зайнятості в розвинутих країнах здійснюється шляхом надання пільг із звільнення від виплат в соціальні фонди, компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників і безпосередньо із зменшення податків на створення нових робочих місць, розвиток людських ресурсів, працевлаштування неконкурентоспроможних категорій громадян. Одним з найбільш ефективних стимулюючих чинників для підприємців є пільги з оподаткування прибутку. Вони спрямовані на зменшення бази оподаткування на суму коштів, витрачених на створення робочих місць (особливо спеціалізованих – для *молоді*, інвалідів тощо), на професійне навчання чи підвищення кваліфікації працівників і т.п. [93, с.207].

Одними з найбільш ефективних визнаються заходи, спрямовані на забезпечення професійної мобільності робочої сили, що зумовлює увагу зарубіжних урядів до створення гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників у відповідності до сучасних вимог народного господарства і була б здатна швидко і ефективно перенавчати безробітних. В багатьох країнах держава здійснює пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки і перепідготовки на підприємствах. Розповсюдженою є практика дотацій держави у розмірі 50-80% витрат, пов'язаних із створенням центрів професійного навчання на підприємствах.

Крім того, існує практика спеціальних державних субсидій на заробітну плату *працевлаштованим молодим людям*, безробітним, або особам передпенсійного віку у розмірі 50% витрат роботодавця на вказані цілі на протязі 3-6 місяців, які значно здешевлюють для підприємств використання такої робочої сили.

Державні субсидії також надаються безпосередньо громадянам для цілей професійного навчання, або, як зазначалось, для організації власної справи. [93,с.207]

Утвердженню держави загального добробуту значною мірою сприяв також швидкий економічний розвиток країн Західної Європи і можливість спрямовувати дедалі більше коштів на соціальні потреби.

Незважаючи на спільні риси у формуванні держави загального добробуту, кожна країна формувала притаманні їй суспільні інститути забезпечення соціального добробуту залежно від власних національних особливостей і традицій, оскільки в жодній країні немає однаково сформульованого права на працю. Зазвичай є цілий ряд законодавчих положень, як, наприклад, закон щодо захисту від звільнень, відповідно до якого працівник може бути звільненим лише після певного терміну; закон щодо захисту материнства (який не дозволяє звільнення вагітних жінок і регулює процедуру їх звільнення на роботі); закон щодо тих, хто отримав тяжке каліцтво (інвалідів), який зобов'язує фірми виділяти для них певну коту в чисельності персоналу (у протилежному випадку стягується спеціальний податок) [101, с.146].

Найбільш відомою і загальноприйнятою є класифікація держав загального добробуту ОЕСР Г.Еспін-Андерсена за ознаками доступності, охоплення населення і ступенем перерозподілу доходів у системах соціального забезпечення через розрахунок коефіцієнту заміщення заробітної плати гарантованими державою соціальними виплатами, коли працівник з певної причини втрачає працездатність або вибуває з числа зайнятих. За допомогою зазначеного коефіцієнту країни ОЕСР поділяються на три групи (табл.1.4).

Враховуючи економіко-політичні фактори, Г.Еспін-Андерсен виокремив три типи організаційного устрою – ліберальний, консервативний і соціалістичний (соціал-демократичний) (табл. 1.5).

Специфічною ознакою ліберальної моделі є провідна роль адресної допомоги, тоді як обов'язковому соціальному страхуванню відводиться незначне місце.

Таблиця 1.4

Ранжування держав загального добробуту [164, с.156]

<i>Держава</i>	<i>Коефіцієнт заміщення заробітної плати допомогою по безробіттю, з тимчасової непрацездатності, пенсіями</i>
<i>Група I</i>	
Австралія	13,0
США	13,8
Нова Зеландія	17,1
Канада	22,0
Ірландія	23,3
Великобританія	23,4
<i>Група II</i>	
Італія	24,1
Японія	27,1
Франція	27,5
ФРН	27,7
Фінляндія	29,2
Швейцарія	29,8
<i>Група III</i>	
Австрія	31,1
Бельгія	32,4
Нідерланди	32,4
Данія	38,1
Норвегія	38,3
Швеція	39,1
<i>У середньому</i>	<i>27,2</i>

Консервативна модель надає перевагу соціальному страхуванню перед адресною соціальною допомогою, що відтворює розшарування населення за соціальним статусом і рівнем доходу. Вертикальний перерозподіл доходів є незначним. Для країн цього типу є характерним високий ступінь державного впливу.

Таблиця 1.5

**Групування держав загального добробуту за типом організаційного устрою [164, с.156]**

<i>Країни</i>		
<i>ліберальні</i>	<i>консервативні</i>	<i>Соціал-демократичні</i>
Австралія	Австрія	Данія
Канада	Бельгія	Фінляндія
Японія	Франція	Нідерланди
Швейцарія	ФРН	Норвегія
США	Італія	Швеція

Держави, що належать до соціал-демократичної моделі, розвинули систему перерозподілу доходів, яка пом'якшує розшарування суспільства за рівнем доходів, однак повністю його не усуває. Як свідчить зарубіжний досвід, заходи щодо регулювання ринку праці більшою мірою, ніж соціальні виплати, впливають на стан безробітних і тих, кому загрожує безробіття.

Розглянемо детальніше зміст соціально-економічної політики країн соціального добробуту.

Так, в рамках Європейського Економічного Співтовариства в грудні 1989р. було прийнято Хартію основних соціальних прав трудящих, в якій, зокрема, містяться питання стосовно ринку робочої сили. Проголошується вільне переміщення робочої сили в рамках ЄС і рівні умови для всіх працівників. Досягнуто домовленості щодо зближення встановлених в різних країнах тривалості робочого часу, режимів нічних робіт і нестандартних

форм зайнятості. Зафіксовано право на допомогу безробітним і непрацевдатним [8, с.205].

Крім того, Єврокомісія в 1990р. виділила п'яти найменш розвинутим країнам ЄС 1 млрд. дол. на розширення системи навчання, створення додаткових робочих місць для груп населення, які знаходяться у найбільш несприятливому становищі на ринку праці, з метою створення однакових стартових умов у використанні праці. При виділенні коштів для створення додаткових робочих місць, органи ЄС виходять з принципу наближення робочих місць до трудонадлишкових регіонів.

Однак оскільки не всі країни Європи приєднались до Європейського Союзу, говорити про фактичну уніфікацію умов використання праці на європейському континенті є передчасним. Крім того, навіть для країн – членів ЄС процес уніфікації є не одномоментним, що зумовлює необхідність дослідження досвіду окремих країн стосовно регулювання зайнятості.

Країною, що є зразковим прикладом *соціал-демократичної моделі* держави соціального добробуту, є Швеція, яка демонструє стале економічне зростання, практично *повну зайнятість*, один з найвищих рівнів життя в світі у поєднанні з всеохоплюючою і високовитратною державною системою добробуту. Обмеження, накладені на закони вільного ринку, було зроблено на користь свободи індивідуума, сім'ї та підприємця.

Шведська концепція держави соціального добробуту була створена не на теоретико-методологічній основі, а на основі прагматичного поступового розвитку соціальної політики протягом ХХ століття: починаючи з 30-х років, поступово запроваджувались такі елементи, перш за все, активного соціального захисту, як гарантовані державою мінімуми соціального забезпечення, оплата за результатами праці, боротьба з безробіттям, захист від основних видів соціальних ризиків та ін. [164, с.158].

Внаслідок вищезазначеного Швеція є країною, яка характеризується найбільшими в світі соціальними видатками на активну політику зайнятості, що забезпечується найбільш високим, у порівнянні з іншими західними

країнами, рівнем оподаткування підприємств і громадян: приблизно 40% загального доходу працюючих і 43% фонду заробітної плати підприємств. Швеція фінансує заходи активної соціальної політики з центральних та місцевих бюджетів і відрахувань від заробітної плати.

Оскільки основною метою соціальної політики Швеції є подолання нерівності через перерозподіл доходів, соціальні витрати становлять достатньо високу частку в сукупному доході шведських сімей (20,2% у порівнянні з 16,5% у ФРН, 8% у США). Зазначене значення показника досягається податком у розмірі 28,5% сукупного доходу (який, поряд із заробітком, включає державні та приватні трансферти і дохід від власності), в інших державах соціального добробуту він становить 13-17%. Як наслідок, 20% і 40% населення Швеції з найнижчими доходами мали значно вищу частку сукупного доходу населення, ніж в зазначених країнах, тоді як 20% населення з найвищими доходами – значно меншу частку. Слід також відзначити, що високий рівень добробуту підтримується також завдяки високій, порівняно з іншими країнами, зайнятості жінок.

Тим не менш, характер проблем, з якими стикається система соціального захисту, з часом змінюється. Так, якщо до 80-х років ХХ ст. більшість тих, хто звертався по допомогу, становили літні люди чи бідні сім'ї з дітьми, то після 80-х років – переважно *молодь* - як правило, бездітні люди, рівень безробіття серед яких становить 7%, що є найвищим показником серед зазначених країн. Основною причиною, з якої люди звертаються по допомогу, є безробіття. З 80-х років і до теперішнього часу основною проблемою в Швеції залишається пошук рівноваги між намаганням відвернути людей від бажання звертатись по допомогу, розвинути в них прагнення самостійно вирішувати свої проблеми, а з іншого – більш ліберальними поглядами, відповідно до яких людям не можна відмовляти у наданні коштів для існування.

Найбільш рельєфно функція сучасного соціального захисту Швеції проявляється в ставленні до *зайнятості молоді* – дисциплінувати і

підтримувати найбільш з даної категорії. *Молодь розглядається як цінний капітал, який забезпечуватиме країні майбутнє.*

В області зайнятості державна політика Швеції є активною, в результаті чого рівень безробіття в країні в цілому і серед молоді тощо є мінімальним. Головним напрямком діяльності держави на ринку праці є запобігання безробіттю, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу. Активна політика зайнятості в Швеції здійснюється за такими напрямками [20, с.50-51]:

- обмежувальна фіскальна політика, яка спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування прибутку високодохідних фірм для зниження інфляційної конкуренції між фірмами у підвищенні заробітної плати;
- «політика солідарності» у заробітній платі, яка переслідує мету досягнення рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працюючих, скорочувати або перепрофілювати свою діяльність, а високоприбуткові фірми – обмежувати рівень оплати праці нижче своїх можливостей;
- активна політика на ринку праці з підтримки слабоконкурентоздатних працівників, *молоді* тощо, для чого підприємці отримують значні субсидії. Так, у разі найму та навчання на підприємстві молоді у віці 16-18 років без повної середньої освіти державні органи Швеції покривають 80% витрат підприємств (аналогічні заходи молодіжної політики зайнятості застосовуються також у Великобританії та Італії);
- підтримка зайнятості в секторах економіки, які мають низькі результати діяльності, але забезпечують вирішення соціальних завдань.

Сприяння зайнятості молоді забезпечується також за рахунок розвитку програм сприяння розвитку малого та середнього бізнесу шляхом включення



відповідних сум фінансової допомоги в програми зайнятості. Так, в Швеції з 1984р. діяла програма надання підприємцям спеціальних субсидій на заробітну плату працевлаштовані молоді та безробітним. Термін субсидій не перевищував 6 місяців, а їх розмір дорівнював 50% витрат на заробітну плату даній категорії працівників. В 1986р. в програму було введено певну диференціацію: для молоді термін субсидій становив до 4 місяців; для осіб старше 24 років і тих, що не мали роботи тривалий час – до 6 місяців; для решти категорій безробітних – до 3 місяців.

Крім того, в Швеції широко використовуються можливості гнучкої зайнятості. Так, при приблизно рівному рівневі зайнятості серед чоловіків і жінок, 45% зайнятих жінок працюють неповний робочий день. Поки в Україні не працюють в повну міру ринкові регулятори, у розвитку альтернативних режимів праці необхідним є сприяння держави.

Стосовно соціальної політики зайнятості іншої європейській державі - ФРН, прийнято вживати поняття *«соціально орієнтована ринкова економіка»*. Соціально орієнтована ринкова економіка провідну роль відводить ринку за допоміжної функції держави. Так, при наймі на роботу безробітних, які працевлаштовуються після тривалої перерви, підприємства отримують державні субсидії. Заходи соціально-економічної політики відповідно з її принципами не повинні зачіпати ринковий процес розподілу коштів (доходів, майна), якщо вони не вдосконалюють використання ресурсів, не підвищують ефективність і активність суб'єктів ринкових відносин. Питання про те, до якої міри заходи соціальної політики можуть підвищувати економічну ефективність (а отже – впливати на зайнятість) через компенсацію економічних ризиків, залишається відкритим.

Дюссельдорфські принципи 1949р. включають «природне право на роботу», «соціальне страхування як основу соціальної безпеки» та «соціальне забезпечення згідно із доведеною нуждою із суспільних фондів поза соціальним страхуванням». Однак основний наголос було зроблено на індивідуальному та сімейному самозабезпеченні через соціальне

страхування. Держава відповідала за соціальне забезпечення лише у виняткових випадках. Постулати соціально орієнтованої ринкової економіки лише визначають межі державного втручання в економіку в частині регулювання умов праці, сприяння повній зайнятості та захисту вразливих груп населення, розширення внутрішніх можливостей сім'ї та сприяння формуванню власності.

Видатки Німеччини на соціальні цілі є достатньо значними. Найвища частка видатків спостерігалась в 1981р. – 29,2% (1960р. – 20,4% ВВП), в подальшому в результаті фінансової кризи цей показник істотно зменшився, вплинувши на ступінь охоплення допомогою по безробіттю.

Незважаючи на те, що у ФРН витрачаються великі державні кошти на соціальне забезпечення, грошові виплати мають суттєво менше значення, як джерело доходу, ніж у Швеції, що пов'язано з меншими податковими надходженнями. Дані про розподіл доходів свідчать, що 20% населення ФРН з найбільшими доходами мають найбільшу частку сукупного доходу населення у порівнянні з іншими країнами. Одночасно частка сукупного доходу, що належить 20% населення з найнижчими доходами, наближається до середнього значення по країнах ЄС – 6,9% сукупних доходів, причому без державних трансфертів даний показник дорівнював би 6,9%. До даної категорії, перш за все, належать безробітні, та їх сім'ї, люди які не зайняті на постійній роботі, яких держава підтримує через допомогу по безробіттю та адресну соціальну допомогу. При цьому слід відзначити, що межа бідності утримується на відносно низькому рівні, який становить близько 20% середньої заробітної плати. Таким чином, соціальна допомога не перешкоджає збереженню стимулів до праці, тобто у рівновазі соціального та ринкового перевага віддається вимогам ринку праці.

Програми регулювання ринку праці найбільше розповсюдження отримали саме в ФРН, яка наприкінці ХХ ст. стикнулась з проблемами, пов'язаними з об'єднанням країни, найголовнішими з яких були проблеми падіння обсягів виробництва у Східних землях і зменшення рівня зайнятості.

З метою кардинальної зміни ситуації було розроблено спеціальну програму з санації підприємств Східної Німеччини – їх переводу з планових основ господарювання на ринкові. Однак прискорена приватизація, якою фактично займалась створена для вищезазначених цілей Опікунська рада, перетворилась фактично на ліквідацію підприємств, в результаті чого відбулось загострення проблем зайнятості.

В даних умовах країна застосувала загальновідомі заходи політики зайнятості: достроковий вихід на пенсію у Східній Німеччині та перепідготовка кадрів, спрямована, перш за все, на придбання нової професії. Найважливішою складовою активної політики зайнятості стало створення так званих «Товариств зайнятості», метою яких було створення нових робочих місць, перепідготовка і працевлаштування безробітних. Сутність даного заходу полягала в тому, що Товариства зайнятості отримували право використати тимчасово вільні виробничі потужності підприємств Східної Німеччини, які не були приватизовані, і кошти, призначені на виплату допомоги по безробіттю. В свою чергу, Товариства брали на себе зобов'язання працевлаштувати або перенавчити певну кількість працівників [168, с.202].

Основною сферою діяльності Товариств зайнятості було створення соціально-економічної інфраструктури для розвитку туристичного бізнесу (ремонт автомобільних доріг, рекультивація земель і промислових виробіток, очищення і відновлення оточуючого ландшафту тощо) – досвід, який є важливим для України.

Щодо забезпечення *зайнятості молоді*, у ФРН за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за кожного додатково прийнятого *молодого працівника* у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Крім того, здійснюється пряме фінансування фірм, які здійснюють професійну підготовку молоді. Контракт, який укладається молодим працівником з фірмою з метою отримання професійної освіти, передбачає надання йому можливості навчання на базі фірми за допомогою її працівників, а він, в свою чергу, зобов'язується

отримати освіту і здійснити пов'язані з цим видатки, які компенсуються працівникові Федеральним відомством з праці.

Серед інших країн Європи, давні традиції регулювання ринку праці має Франція, регулювання зайнятості в якій побудоване в основному на регулюванні трудових відносин на внутрішніх ринках праці, хоча у Франції держава відіграє активну і значну роль у справі регулювання зайнятості, в той час як британська – на зовнішніх. Критеріями для такого віднесення виступають такі [168, с.149]:

- рівні плинності персоналу і міжфірмової мобільності;
- орієнтація системи професійного навчання на навчання в спеціальних навчальних центрах з виданням сертифікату, диплому або на навчання і підготовку безпосередньо на підприємстві або на робочому місці за професіями, які є характерними тільки для даної фірми;
- принципи класифікації робіт, універсальність таких класифікацій для різних підприємств і галузей або специфічність для кожного підприємства;
- структура профспілок.

Щодо Франції, то тут створено достатньо дієвий механізм державного регулювання зайнятості, який використовує як економічні, так і соціальні важелі впливу на зайнятість, де в єдину систему об'єднані підготовка і перепідготовка робочої сили, працевлаштування, організація робочого часу і т.п. До основних напрямків державної політики зайнятості у Франції можна віднести наступні [101, с.136]:

- забезпечення результативного переходу *молоді* із системи освіти на ринок праці;
- робота з найбільш соціально незахищеними категоріями громадян;
- робота з підприємствами з удосконалення заходів соціального захисту працівників;

- стимулювання зростання зайнятості шляхом створення нових робочих місць.

Як і в Німеччині, за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за кожного додатково прийнятого *молодого працівника* у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Крім того, держава забезпечує покриття до 80% витрат, пов'язаних з професійною освітою і виплатою заробітної плати даній категорії зайнятих. Також у Франції молоді люди мають право на отримання спеціального державного пільгового кредиту на навчання.

Крім того, з метою стимулювання підприємств з кількістю зайнятих менше 500 осіб щодо зайнятості молодих інженерів-дослідників та розробників в процесі їх навчання земельні органи влади встановили систему беззворотних позик. Ці позики покривають 40-55% річної оплати праці вказаних фахівців. Тривалість видачі позик – 12-15 місяців [168, с.207].

Оскільки витрати, пов'язані з професійною підготовкою робочої сили, є значними, це утруднює фінансування професійної підготовки працівників приватними фірмами. Враховуючи це, у Франції, а також інших країнах з розвинутою ринковою економікою держава здійснює пряме цільове фінансування створення і функціонування Центрів професійної підготовки і перепідготовки, навчання персоналу в різних компаніях. У відповідності до законодавства Франції щодо безперервного розвитку, регіональні органи влади субсидують внутрішньо фірмові курси, пов'язані з отриманням додаткової (підвищеної) кваліфікації. Виключення становлять великі корпорації з високотехнологічним виробництвом, оскільки вони в силу характеру своєї діяльності самі зацікавлені в навчанні кадрів [168, с.208].

Особлива увага у Франції приділяється стимулюванню самозайнятості населення. При цьому необхідно враховувати, що *в країнах з розвинутою ринковою економікою основна маса самозайнятих сконцентрована у галузях сільського господарства і тільки 7% - в галузях оброблювальної промисловості* [136, с.85].

Для безробітних, які вирішили зайнятись бізнесом, право на одержання допомоги по безробіттю або компенсації при звільненні замінюється правом на отримання одноразової суми, яка використовується для відкриття власного бізнесу. Відповідно до французької системи «Безробітні-творці», розмір одержуваних безробітними сум залежить від досвіду попередньої роботи і тривалості безробіття [136, с.85].

Особливістю французького підходу щодо державного впливу на зайнятість є поєднання, з одного боку, збільшення попиту на робочу силу, а з іншого – обмеження її пропозиції на ринку. Щодо першого напрямку, держава сприяє виникненню нових робочих місць через створення умов розвитку перспективних виробництв, перш за все, в державному секторі економіки, скорочення тривалості робочого тижня (з 39 до 35 годин). Щодо другого напрямку – держава обмежує зростання зайнятості шляхом стимулювання довгострокового виходу на пенсію, а також шляхом подовження навчання вищих навчальних закладах (у разі потреби, з метою зниження напруженості на ринку праці).

Слід також відзначити, що Франція, яка однією із перших почала застосовувати програму дострокового виходу на пенсію як захід зменшення тиску (пропозиції робочої сили) на ринку праці, першою ж встановила негативні наслідки її реалізації: економія коштів у порівнянні з програмами працевлаштування вивільнених працівників в результаті структурної перебудови і програмами перепідготовки була скоріше очікуваною, ніж реальною, крім того, дана програма приводить до негативних соціальних наслідків [168, с.198].

Основним напрямом державної політики зайнятості у Франції є стимулювання економічного розвитку виробництва, його нових і перспективних галузей, що, як наслідок, призводить до збільшення чисельності працюючих. Практика поєднання зазначеного напрямку з *програмами працевлаштування молоді*, як професійно висококваліфікованої, так і професійно некваліфікованої, тобто такої, що має менший рівень

конкурентоспроможності на ринку праці, довела ефективність зазначених напрямків.

У *Великобританії* особлива увага приділяється стимулюванню самозайнятості населення, стимулюванню розвитку малого і середнього бізнесу. При підтримці муніципальних властей безробітні можуть заснувати власний бізнес або у вигляді мікрофірм (традиційний приватних малих підприємств, які обслуговують місцевий ринок), або у вигляді підприємств третього сектору (підприємств кооперативного типу, створених особами місцевої общини за допомогою або фондів взаємодопомоги, або пожертвувань неурядових організацій) [136, с.86]. Система допомоги для створення підприємств у Великобританії передбачає виплату протягом року щотижневої допомоги в сумі 40 ф. ст. всім особам, які не мають роботи протягом 8 та більше тижнів. Для вступу в цю систему безробітний повинен інвестувати в новий бізнес 1000 ф. ст., які можуть бути одержані як кредит, при цьому малі підприємства мають право на отримання пільгових кредитів [136, с.85]. Нерідко підприємства малого бізнесу стають супутніми підприємствами більш великої за масштабами фірми.

На відміну від європейських країн, *соціальна політика США* меншою мірою спрямована на створення загального добробуту в країні. Населення меншою мірою охоплено програмами соціального захисту, в соціальній політиці загалом і в політиці зайнятості зокрема перевага віддається особистим зусиллям кожної особи щодо забезпечення добробуту. Починаючи з середини 30-х років, США розвивали власний тип соціального захисту.

Сучасна держава добробуту у США розвивалась в два етапи. Перший етап характеризувався переворотом в політиці, зумовленим глибокою економічною кризою. На даному етапі за державної підтримки розвинулись соціальне страхування та соціальна допомога, підтримка підприємництва, *фермерів* і домовласників.

На другому етапі (з початку 60-тих років ХХ ст.) сфера дії соціальних програм суттєво розширилась. Під час економічного спаду 80-х років

добробут сімей утримувався на більш-менш сталому рівні завдяки зростанню частки жінок у робочій силі.

Характерною особливістю системи соціального захисту США є широка різноманітність місцевих норм і правил за відсутності загальнодержавної координації, інтегрування приватних благодійних та комерційних інтересів. Державний апарат характеризується децентралізацією влади.

Так, діяльність Державної служби зайнятості США у більшості випадків не стосується програм активної політики на ринку праці і навіть становить конкуренцію діяльності приватних фірм і держслужб працевлаштування випускників коледжів.

Особливістю системи соціального захисту в США є також так званий соціально-політичний консенсус, який існує у країні з 30-х років ХХ ст., відповідно до якого, по-перше, індивід і родина практично повністю несуть відповідальність за власний добробут. По-друге, роль державного втручання має бути такою, щоб заохочувати сім'ю і індивіда до самодостатності і менше покладатись на державну підтримку.

Іншою особливістю американської державної політики є відсутність чіткої взаємодії між соціальною та економічною політикою. У 30-ті роки ХХ ст. панував так званий «соціальний кейнсіанізм», який визначає високий рівень федеральних витрат як засіб проти економічного спаду і *підтримки зайнятості*. Однак після другої світової війни спостерігався «комерційний кейнсіанізм», який наголошував на раціональному застосуванні фіскальних і монетарних заходів, у той час як інші дії уряду та соціальні витатки були суворо обмеженими. В результаті соціальні програми 60-х років в США практично не були пов'язані з політикою на ринку праці.

Найбільш стабільним серед американських програм розвитку ринку праці є фінансовий стан програм допомоги по безробіттю, в яких чітко визначено частки фінансування, які припадають на федеральний рівень і рівень штатів. Перевагою даних програм є те, що вони спираються на ретельні оцінки ситуації на ринку праці на основі збирання і обробки



великого масиву інформації як загальнонаціонального, так і місцевого (на рівні штатів) характеру [168, с.201].

Соціальний захист у США розвивався у двох напрямках – соціальне страхування та соціальна допомога. Першочерговим завданням соціального страхування є не захист працівника, а створення безпечного середовища для капіталістів і корпорацій. В результаті *соціальне страхування підтримують представники найманої праці, які розуміють пряму залежність між власного добробуту від добробуту роботодавця*. Водночас функція соціальної допомоги полягає в контролі над населенням, що не має джерел для існування, а втрати на соціальну допомогу є непродуктивними витратами для держави і капіталу, оскільки не створюють соціальний капітал.

В результаті вищезазначеного в США частка соціальних витрат у ВВП є значно нижчою, ніж в середньому по країнах ОЕСР (виключенням є 60-ті роки ХХ ст., коли цей показник перевищував значення по країнах ОЕСР).

Згідно з наведеними в табл. 1.4 даними, можна констатувати, що населення США порівняно слабо є захищеним від таких ризиків, як безробіття, хвороба тощо. Тому приватні видатки на соціальне забезпечення у США є досить значними і становлять 30% загальної кількості видатків на соціальне забезпечення. При цьому достатньо поширеними у США є добродійні фонди, на які припадають значні соціальні витрати - до 2% ВВП, біля 80% із зазначеної суми становлять надходження від приватних осіб.

Стосовно ринку праці, для законодавства США також є характерною децентралізація законодавства щодо зайнятості та допомоги безробітним, яке кожним штатом приймається окремо. На підприємствах діють жорсткі норми щодо працівників – вони можуть бути звільнені при необхідності скорочення обсягу використовуваної праці або скорочення виробництва, при цьому тривалість робочого часу одного працівника не змінюється. Колективними угодами охоплена лише чверть всіх працівників. Просування по службі відбувається не шляхом підвищення кваліфікації, а при переведенні працівника на іншу роботу. Подібна практика призводить до високої

географічної і професійної мобільності працівників, особливо серед молоді, і більш високого, ніж в інших досліджуваних країнах, рівня безробіття [20, с.50]

Разом з тим, в США діють пільги щодо оподаткування прибутку: база оподаткування зменшується на суму коштів, які спрямовуються підприємцями на створення спеціалізованих робочих місць, навчання найманих працівників професіям або підвищення кваліфікації. В 70-х роках ХХ ст. в країні було прийнято Закон «Про інвестиції в трудові ресурси», відповідно до якого підприємства, що здійснюють професійну підготовку окремих неконкурентоспроможних категорій громадян (*молоді без освіти або з низьким освітнім рівнем, самотніх жінок із дітьми, осіб передпенсійного віку тощо та ін.*) можуть отримати знижку щодо податку на прибуток у розмірі 7-10% (на розсуд штату). Закон також стимулює працевлаштування зазначених категорій, у т.ч. *молоді*. Якщо підприємство після професійного навчання приймає таку особу на роботу, то впродовж наступних двох років воно має право на податкову пільгу в розмірі 4,5 тис. дол. на рік в розрахунку на одного прийнятого. *Суми, що спрямовуються підприємствами на професійну освіту молоді, повністю звільняються від оподаткування.*

На рівні штатів також спостерігається активне сприяння зайнятості *молодих працівників* через стимулювання підприємств, які приймають на роботу осіб, що пройшли на даних підприємствах професійну підготовку або стажування, через встановлення спеціальних податкових пільг – звільнення від частини податків до місцевого бюджету.

Таким чином, спільними рисами політики зайнятості країн з розвинутою ринковою економікою є такі:

- 1) субсидування найму на постійну роботу в приватному секторі;
- 2) підтримка підприємств, що створені безробітними;
- 3) створення робочих місць в державному або комерційному секторі.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою також свідчить, що масштаби втручання держави в функціонування ринку праці, яке базується на здійснюваних прогнозах і є довгостроковим, є значними. Одночасно головною рисою державного регулювання є опосередкований характер і невтручання безпосередньо в підприємницьку діяльність.

При цьому особливий напрям політики зайнятості в зазначеній групі країн становлять заходи щодо *працевлаштування молоді, яка не має професійної підготовки*. Держава стимулює роботодавців до прийому на роботу зазначеної категорії шляхом надання їм спеціальних гарантій, субсидій, податкових пільг тощо.

В країнах Східної Європи використовується такий важіль працевлаштування молоді, як створення тимчасових робочих місць для випускників професійних навчальних закладів. Держава стимулює підприємців до працевлаштування молоді при виконанні ряду умов, до яких належать, перш за все, такі: працевлаштування працівника і забезпечення його подальшого професійного зростання; укладання з ним трудової угоди; укладання тристоронніх угод щодо перенавчання молоді.

За умови наявності у молоді необхідного обсягу знань, ряд східноєвропейських країн можуть надавати дотації випускникам навчальних закладів для відкриття власної справи.

В Україні, як і в Росії, модель національного ринку праці, що формується, обумовлена особливостями розвитку пострадянських країн, до яких можна віднести наступні [168, с.149-150]:

1) високий рівень монополізації економіки, який поєднувався з принципом розміщення продуктивних сил «завод – місто», що у поєднанні з відсутністю ринку житла і наявністю інституту прописки призводило до низької територіальної мобільності робочої сили;

2) значна частка нематеріальних благ (отримання житла, користування дитячими закладами, придбання путівок і т.п.), отримання яких було

пов'язане з приналежністю до конкретного внутрішньофірмового ринку праці;

3) високий рівень внутрішньо фірмових інвестицій у формування специфічного людського капіталу (підготовка і перепідготовка робочої сили). Так, у 80-ті роки ХХ ст. щорічну підготовку і підвищення кваліфікації робочої сили в проходили 40% працівників СРСР;

4) стовідсоткова участь працівників у профспілках незалежно від розміру підприємства і сфери діяльності.

Вищезазначене зумовило особливості ринків праці не лише України і Росії, а й інших країн пострадянського простору, які відзначаються повільним зміщенням акцентів від внутрішніх до зовнішніх ринків праці, недостатністю розмірів інвестицій підприємств в підготовку і підвищення кваліфікації працівників, зростанням масштабів відкритого і прихованого безробіття тощо.

Значний вплив на уніфікацію умов використання робочої сили в світі і формування єдиного світового простору прикладання праці здійснює *Міжнародна організація праці (МОП)*, яка була утворена в 1919 році на підставі Версальського договору.

Міжнародна організація праці виробила такі критерії використання праці в індустріальному суспільстві, як восьмигодинний робочий день, захист материнства, законодавство, яке забороняє використання дитячої праці та ін., охоплюючи управління трудовими ресурсами на різних рівнях: від світового до мікрорівня. Рекомендації МОП спрямовані, насамперед, на забезпечення нормальних умов праці і створення конструктивних взаємин між роботодавцями, власниками робочої сили і державою.

Основними напрямками діяльності МОП є такі:

- 1) розробка і ухвалення міжнародних трудових норм; прийняття конвенцій і рекомендацій і контроль за їх виконанням;
- 2) надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудоових проблем (технічної допомоги);

3) проведення досліджень і видання публікацій за результатами досліджень.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі сфери:

- основні права людини у сфері праці;
- *сприяння зайнятості*;
- поліпшення умов праці і виробничого середовища;
- інспекція праці і трудових відносин;
- соціальне забезпечення трудящих;
- особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій трудящих (зайнятість молоді в сільському господарстві зокрема).

Міжнародні трудові норми встановлюються *Конвенціями* (міжнародно-правові договори, що закріплюють для держав-членів, які їх ратифікували, зобов'язання юридичного характеру) та *рекомендаціями* (призначені для створення орієнтирів при виробленні державами-членами МОП своєї політики в тій чи іншій сфері трудових відносин, при розробці національного законодавства і практичних заходів).

Для міжнародного технічного співробітництва створений інститут експертів, що набираються у різних країнах світу, і працюють в інших країнах, головним чином у тих, що розвиваються за проектами МОП. До компетенції експертів належить формування концепцій з таких основних питань [103, с.212-213]:

- *сприяння повній зайнятості*;
- *розвиток людських ресурсів*;
- підвищення рівня життя;
- удосконалення трудового законодавства;
- надання допомоги у розвитку трипартизму;
- удосконалення соціально-трудових відносин;
- *професійно-технічна освіта*;
- впровадження сучасних методів управління;
- поліпшення умов праці і т.д.

Крім роботи експертів і радників, технічна допомога передбачає постачання необхідного устаткування, надання стипендій для підготовки національних кадрів (як на місцях, так і шляхом відряджень в інші країни), організацію семінарів.

Нормотворча діяльність і технічне співробітництво ґрунтуються на систематичних дослідженнях МОП, здійснюваних безпосередньо основними департаментами Міжнародного бюро праці (м. Женева), Міжнародним інститутом соціально-трудова досліджень МОП (МІСТД) (м. Женева), а з питань освіти – Центром в Турині.

Для досягнення основних цілей і завдань МОП розробляє міжнародні програми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, *підвищення можливостей зайнятості* і підтримку основних прав людини, удосконалення загальної та професійної освіти і соціально-трудова відносин.

Основними сферами діяльності МОП є поліпшення умов праці і виробничого середовища; заробітна плата, соціальне забезпечення; *сприяння зайнятості найбільш уразливим групам трудящих (в т.ч. молоді)*; надання допомоги в зміцненні соціальних інститутів.

Одна з найважливіших сфер діяльності МОП – сприяння забезпеченню повної зайнятості, запобігання та скорочення безробіття і допомога безробітним.

На основі розроблених міжнародних трудових норм і за допомогою МОП, багато країн вжили заходів на поліпшення функціонування ринків праці шляхом створення системи органів з працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки і перепідготовки трудящих, з матеріальної допомоги безробітним.

У 1969р. була розроблена та прийнята Всесвітня програма зайнятості, основною метою якої було проголошено скорочення безробіття і досягнення більш повної зайнятості, для чого необхідно проводити активну політику на ринку праці, цілями якої є [103, с.212-213]:

- справедливість: рівні можливості доступу до зайнятості і рівність у відношенні до трудящих на ринку праці, сприяння зайнятості найбільш уразливих груп населення (у т.ч. молоді);
- економічне зростання: підтримка і розвиток виробничих робочих місць;
- ефективність: віддача від використання трудових ресурсів, зростання продуктивності і доходів трудящих.

Проблема зайнятості нерозривна пов'язана з професійною підготовкою і перепідготовкою кадрів як завданням розвитку трудових ресурсів, що має особливе значення стосовно молоді.

Позиція МОП з питання підготовки кадрів надійшла відображення в ряді конвенцій і рекомендацій. Конвенції та рекомендації містять основні погоджені цілі, принципи, зобов'язання урядів, підприємців і трудящих у сфері політики і програм професійної підготовки кадрів.

За роки діяльності МОП розроблено конвенції і рекомендації практично з усіх проблем функціонування ринку праці. У процесі розвитку і регулювання ринку праці у світовому співтоваристві використовуються різні програми, спрямовані на підвищення добробуту трудящих і поліпшення якості трудового життя. У деяких східноєвропейських країнах була застосована програма *ESOP (Employee's Stock Ownership Plan)*. Застосування подібного досвіду в Україні може переслідувати мету об'єднання в одній особі власника і працівника, підвищення зацікавленості в результатах спільної праці, зниження соціальної напруженості. Працівники за програмою ESOP стають власниками, об'єктами колективної власності, опановують механізм ринкових відносин з відповідним механізмом формуванням доходу. Однак разом з тим, даний варіант забезпечення зайнятості має і негативні наслідки, а саме кошти неспрямовуються на структурну перебудову, не враховуються витрати праці попередніх поколінь тощо [103, с.217].

Тим не менш, програма ESOP має вагомі результати, оскільки вона спирається на необхідність пошуку шляхів узгодження інтересів сторін ринку праці, відкриваючи можливості їх активного соціального захисту.

За вищезазначених обставин і з урахуванням ступеня розвиненості інститутів наднаціонального регулювання в рамках Європейського економічного простору необхідним, на нашу думку, є створення *єдиного європейського соціального простору*.

Щодо зайнятості в сільському господарстві, вона визначається наслідками його функціонування та реформування. Так, в країнах Центральної та Східної Європи процес реорганізації агропромислового сектору характеризується такими рисами [131, с.121]:

- реорганізацію колективних і державних сільськогосподарських підприємств у підприємницькі структури було здійснено у відносно стислі строки (Німецька Демократична Республіка – 1992р., більшість інших країн 1993-1994рр.). На базі колективних і державних підприємств було створено сільськогосподарські виробничі кооперативи, господарські товариства з обмеженою відповідальністю, акціонерні товариства і селянські господарства;
- процес реорганізації господарств суспільного сектору супроводжувався їх подрібненням. У зв'язку з цим новостворені структури спільної підприємницької діяльності (кооперативи і господарські товариства) є у 2-4 рази меншими порівняно зі своїми право попередниками;
- серед нових господарських структур, створених на базі господарств суспільного сектору, значне місце посідають селянські господарства, а в окремих країнах вони стали основною організаційно-правовою формою підприємницької діяльності у сільському господарстві. Зокрема, у Східних землях ФРН у складі землекористування частка селянських господарств



та їх неформальних об'єднань становить приблизно 27%, у Болгарії – 30%, у Чеській Республіці – 18%, у Румунії – 45%, Словенії – 47%;

- реорганізацією господарств суспільного сектору в підприємницькі структури започатковано процес формування нової соціально-економічної та організаційної структури сільськогосподарського виробництва. У структурному розвитку аграрного сектору ряду країн, у яких у новоствореній структурі переважали виробничі кооперативи і господарські товариства, простежуються дві тенденції: розширення сектору селянських господарств у результаті виходу зі структур спільної підприємницької діяльності власників земельних паїв та приналежних їх часток у статутних (пайових фондах), і створення на їх базі нових селянських господарств; зменшення внаслідок цього розміру підприємницьких структур спільної підприємницької діяльності та їх частки у загальному сільськогосподарському користуванні.

Аналіз результативності здійснених у країнах Центральної та Східної Європи трансформацій в аграрній сфері [131, с.121] свідчить, що ті країни, які у відносно стислий термін провели реструктуризацію господарств суспільного аграрного сектору (Словенія, Румунія, Албанія) мали найменший спад сільськогосподарського виробництва, швидше за інші країни забезпечили нарощування обсягів агропромислової продукції. При цьому слід зазначити, що у зазначених країнах відбулось найбільше подрібнення земельних і майнових комплексів господарств суспільного сектору, найбільше створено селянських господарств, що сприяло збільшенню показників зайнятості у агропромисловому секторі даних країн.

Певні особливості має модель трансформації системи сільського господарства Китаю, яка формувалась за зразком колишніх СРСР та

соціалістичних країн ЦСЄ. С селянські господарства було трансформовано не лише колективні підприємства, а й державні господарства.

Вплив концентрації виробництва, розмірів господарств на результати господарювання є беззаперечним. Разом з тим, як свідчить світовий досвід, мотивація праці, заснована на приватній власності, впливає на ефективність господарювання сильніше, ніж чинник концентрації виробництва. Таким чином, найрезультативнішим шляхом розвитку агропромислового виробництва слід вважати забезпечення оптимальної концентрації виробництва у поєднанні з високою мотивацією праці, що виникає в умовах приватної власності [131, с.123].

Заходи державного регулювання в Європі (зокрема, у Німеччині, Великій Британії) мали позитивний вплив на аграрний сектор в роки його становлення та розвитку [66]. Разом з тим, слід відзначити, що навіть в умовах вже сформованої розвинутої інституційної складової економіки державна координація процесів на ринку праці, розвитку аграрного виробництва та сільських територій є обов'язковою.

## **Висновки до розділу 1**

Теоретичні засади регулювання зайнятості в системі державної соціально-економічної політики базуються на дослідженні двох взаємопов'язаних сфер останньої – соціальної і економічної. Обґрунтовано, що найважливішим критерієм соціальної орієнтованості економіки є ставлення до зайнятості - зайнятість має розглядатись як невід'ємна частина комплексної соціальної політики. При цьому мають враховуватись такі соціальні аспекти зайнятості: нерозривний зв'язок зайнятості з найважливішим конституційним правом людини – правом на працю; визначальна роль зайнятості у формуванні рівня життя і гідних умов існування; формування нової мотивації високоефективної праці як основи

зростання добробуту кожного і суспільства в цілому; саме трудова діяльність перетворює людину, розкриває і примножує його професійні можливості, стимулює розвиток особистості.

В результаті аналізу напрямків дослідження соціально-економічних процесів (ліберального, консервативного, соціал-демократичного, марксистського) визначено відмінності між класичними і радикальними теоріями ринку праці.

На основі дослідження існуючих підходів до визначення ринку праці (В.Петюх, М.Масхма, Н.Єсинова, О.Карпіщенко, Е.Лібанова, О.Палій, В.Скуратівський та ін.) надано авторське визначення даного поняття: *ринок праці* визначено як складну систему економічних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили в конкретному сегменті економіки з урахуванням його територіально-галузевої специфіки.

На основі існуючих підходів до трактування зайнятості (Г.Мелік'ян, Р.Колосова, В.Адамчук, О.Ромашов, М.Сорокіна, Закон України «Про зайнятість населення» та ін.) розроблено *класифікацію форм зайнятості населення* за такими ознаками: форми організації робочого часу; статус зайнятості; характер організації робочих місць та робочого часу; стабільність трудової діяльності; форми правового регулювання. Обґрунтовано, що однією з найважливіших умов забезпечення повної зайнятості при прискоренні зростання ефективності праці виступає зайнятість молоді.

В результаті дослідження напрямів і механізму державного регулювання зайнятості населення, особливостей первинного і вторинного ринків праці розроблено *класифікацію заходів регулювання зайнятості*.

На основі дослідження теоретико-методичних основ регулювання зайнятості на регіональному рівні обґрунтовано, що в регіонах, де переважають жінки, люди похилого віку, особи з високим рівнем освіти, рівень безробіття є невисоким, але швидкозростаючим; в регіонах, де серед безробітних висока частка чоловіків, *молоді*, та осіб із низьким рівнем освіти, рівень безробіття є високим, але зростає даний показник повільніше, ніж у

середньому по країні.

Встановлено, що в Україні проблеми безробіття найбільше загострилися в західних агропромислових регіонах з високим природним приростом населення, де на ринок праці постійно виходить значна кількість молоді, при скороченні кількості робочих місць.

Зроблено висновок, що в умовах ринкової економіки забезпечення зайнятості молоді виступає однією з головних передумов перспективного розвитку регіонів, стійкого стану регіональних господарських комплексів на внутрішньому і зовнішньому ринках. Виходячи з вищезазначеного, завдання забезпечення зайнятості молоді в агропромислових регіонах має розглядатись як найголовніша передумова виходу агропромислового сектора країни з кризи, оскільки людський капітал виступає однією з основних складових капіталу агропромислового комплексу. Виділено системоутворюючі чинники формування людського капіталу агропромислових регіонів (правовий, економічний, соціальний, демографічний), досліджено значення особистих селянських господарств у формуванні та реалізації людського капіталу сільського господарства у різних типах економіки.

Обґрунтовано, що у якості чинників, що впливають на розвиток зайнятості молоді через діяльність особистих селянських господарств, виступають такі: вдосконалення законодавства; спеціалізація виробництва; кооперація та інтеграція з сільськогосподарськими підприємствами; формування інфраструктури ринку; соціальний розвиток регіонів; технічне та технологічне забезпечення; механізм державної підтримки; розвиток консультативного забезпечення.

На основі дослідження зарубіжного досвіду регулювання зайнятості молоді в рамках національних систем регулювання зайнятості (ліберального, консервативного, соціал-демократичного типів організаційного устрою) встановлено, що в державах загального добробуту молодь розглядається як цінний капітал, який забезпечує країні майбутнє. Встановлено, що особливий

напряму політики зайнятості в зазначеній групі країн становлять такі заходи: 1) професійна освіта молоді; 2) активне сприяння зайнятості молодих працівників; 3) заходи щодо працевлаштування молоді, яка не має професійної підготовки.

Встановлено, що в країнах з розвинутою ринковою економікою основна маса самозайнятих сконцентрована у галузях сільського господарства, що підтверджує висновок про особливе значення особистих селянських господарств у забезпеченні зайнятості в агропромислових регіонах.

В результаті дослідження організаційно-економічних основ забезпечення зайнятості сільських територій обґрунтовано, що дана зайнятість визначається наслідками функціонування та реформування агропромислового сектору. Зроблено висновок, що навіть в умовах розвинутих інституційних складових економіки державна координація процесів регулювання ринку праці, стимулювання аграрного виробництва та розвитку сільських територій є обов'язковою.

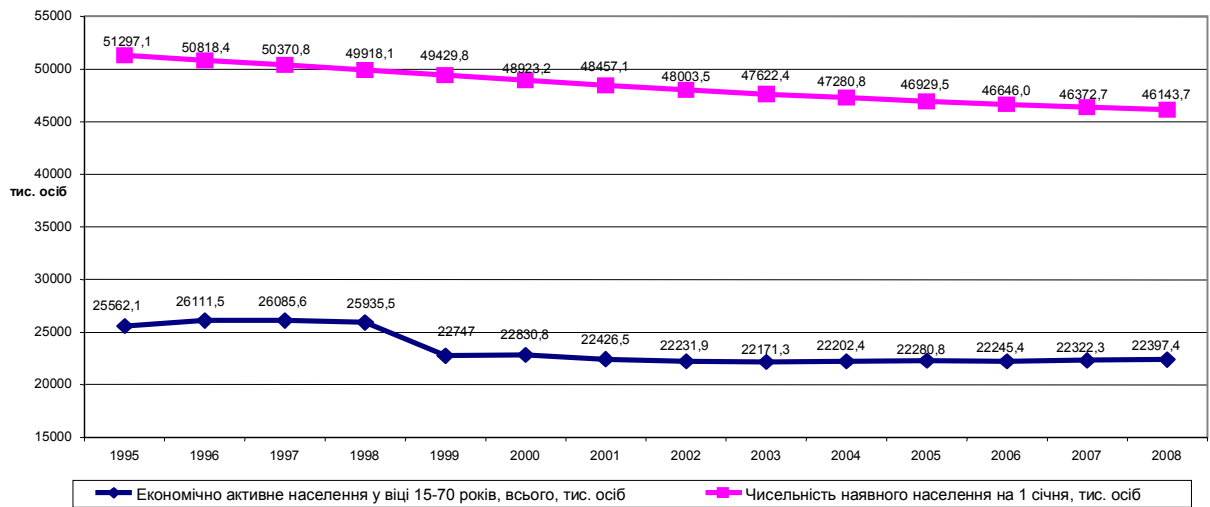
## **Розділ 2. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ АГРОПРОМИСЛОВИХ РЕГІОНІВ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

### **2.1. Аналіз стану зайнятості в Україні (міський і сільський аспекти).**

Розбудова соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні передбачає формування та розвиток ринкових відносин в сфері докладання праці – в ній формується ринок праці. За роки незалежності створено передумови для функціонування ринку праці: працівникові задекларовані всі права щодо вільного розпорядження своєю робочою силою, а працедавцем – права щодо використання у виробництві товарів та послуг найманої праці. Занятість як результат взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці є одночасно важливою соціально-економічною категорією, що відображає ефективність та структуру суспільного виробництва, добробут членів суспільства та його соціальну стабільність. Тому питання регулювання зайнятості є одними з головних напрямків державного регулювання в соціально-ринковій економіці.

Дослідження ситуації зайнятості молоді сільськогосподарських регіонів почнемо з аналізу ситуації зайнятості на загальнонаціональному ринку праці. Загальну пропозицію на ринку праці методологічно найбільш достовірно відображає категорія економічно активного населення як частини всього населення країни обох статей віком від 15 до 70 років, яке упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і були готові приступити до неї найближчим часом. Чисельність економічно активного населення України складає 22 379,4 тис осіб (48,4% всього населення України) у 2008р. і зростає щорічно з 2005р. за рахунок збільшення саме економічної активності населення як участі населення у суспільному виробництві на фоні зниження чисельності робочої сили в попередні роки (рис 2.1). Так, чисельність населення України зменшується щороку

починаючи з 1991р., в останні роки (2003-2008рр.) середнє природне вибуття населення становить більше 316 тис. осіб щорічно.

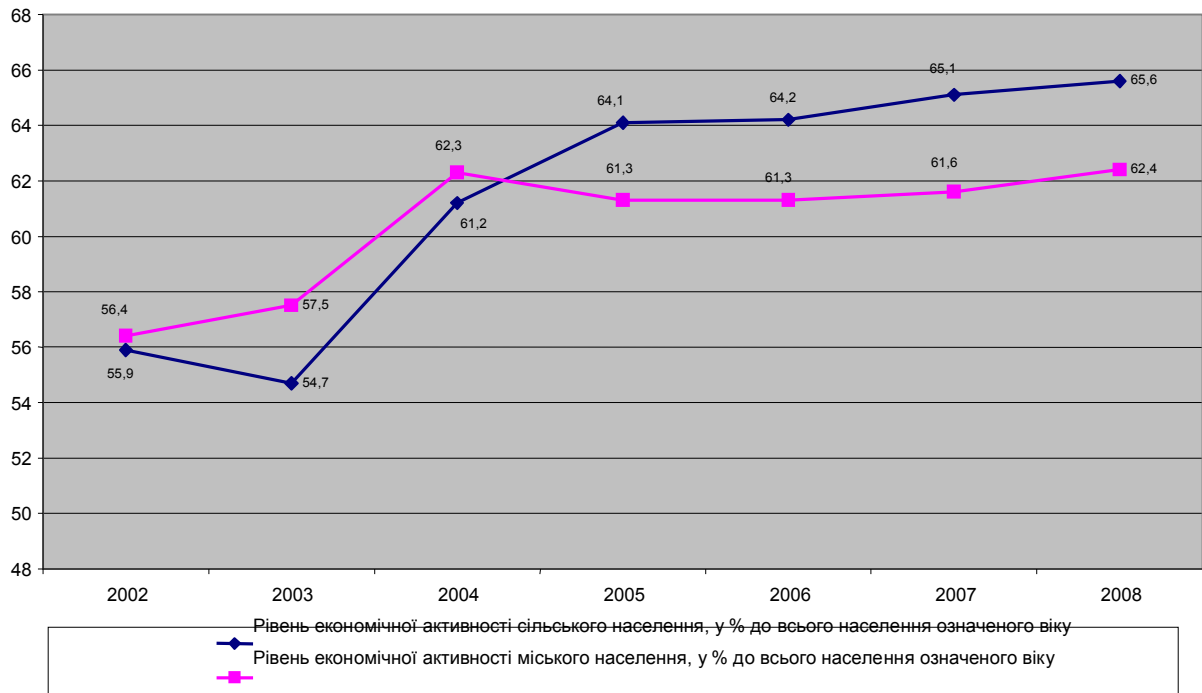


**Рис.2.1. Чисельність економічно активного населення у віці 15-70 років, 1995-2008рр., тис. осіб**

Рівень економічної активності населення як показник, що розраховується як співвідношення чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років та чисельності всього населення відповідної вікової групи, відображає в динаміці інтенсивність формування сукупної пропозиції праці. В межах досліджуваного періоду рівень економічної активності залишається достатньо стабільним та складає 63,2% всього населення у віці 15-70 років, рівень економічної активності працездатного населення (згідно пенсійного законодавства України) зменшився протягом досліджуваного періоду з 73,7% у 1995р. до 72,3% у 2008р., що свідчить про зростання економічної активності населення вікових груп населення старшого за працездатний вік та загальній тенденції старіння робочої сили в Україні.

При цьому, в останні роки – починаючи з 2004р. більш інтенсивними темпами відбувається зростання економічної активності сільського населення порівняно з міським населенням (рис. 2.2). В 2008р. рівень економічної активності сільського населення становить 65,6%, тоді як рівень економічної активності міського населення нижчий – 62,4%. Також показники використання наявного трудового потенціалу серед сільського населення

свідчать про більш повне використання. Так, в 2007р. лише 57,4% міського населення у віці 15-70 років були зайнятими, 4,2% - безробітними, а 38,4% - економічно неактивними, тоді як серед сільського населення у цьому віці 61,5% були зайнятими, 3,6% - безробітними, 34,9% - належали до складу економічно неактивного населення.



**Рис.2.2. Рівень економічної активності сільського та міського населення України у 2002-2008рр.,%**

Основними причинами неучасті працездатного населення в формуванні загальної пропозиції на ринку праці є перебування осіб на пенсійному забезпеченні та професійна підготовка з відривом від виробництва (табл. 2.1). В динаміці економічно неактивного населення за причинами неактивності відбуваються за останні роки цікаві зміни: зменшується частка осіб, що вибуває з ринку праці у зв'язку з виходом на пенсію, водночас збільшується частка працездатної молоді, яка не виходить на ринок праці через здобування освіти та професійної підготовки, що в цілому відповідає загальносвітовим тенденціям щодо формування та використання трудового потенціалу суспільства.



Водночас, позитивною тенденцією останніх років є зменшення чисельності осіб, які покидають ринок праці через зневірення знайти роботу, тих, хто вважає, що немає підходящої роботи та не знають де і як шукати роботу, що свідчить про зростання ефективності функціонування ринку праці, значний розвиток його інфраструктури. Слід відзначити і значне зростання – на 46,5% в 2007р. порівняно з 2000р. осіб, що не приймають участі в робочій силі через те, що зайняті в домогосподарстві або перебувають на утриманні, що свідчить про зростання якості життя населення, збільшення доходів, в т.ч. нетрудових (відсоткових, від власності, тощо).

Таблиця 2.1

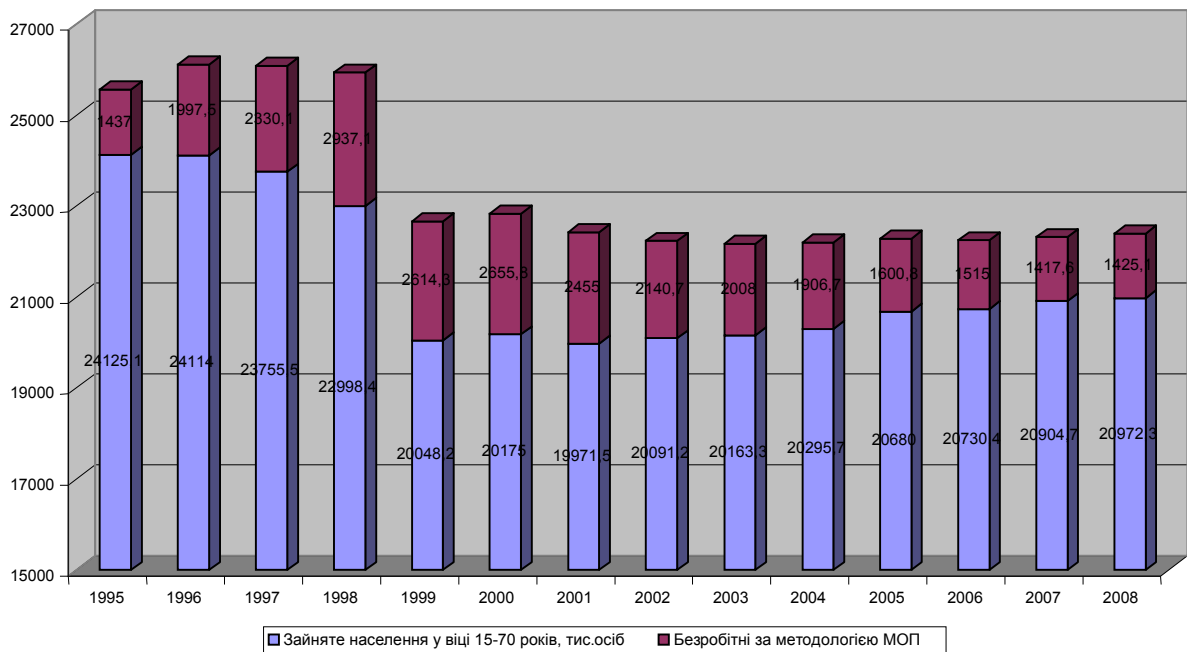
## Склад економічно неактивного населення у 2000-2007 рр.

(у середньому за період)

	Економічно неактивне населення, всього, тис. осіб	у тому числі за причинами економічної неактивності								
		пенсіонери за віком, по інвалідності та на пільгових умовах	учні, студенти	зайняті в домогосподарстві, перебувають на утриманні	не працювали за станом здоров'я, через хворобу	зневірені	не знають де і як шукати роботу	вважають, що немає підходящої роботи	мають сезонний характер роботи, сподіваються повернутися на попередню роботу	інші
у % до підсумку										
2000	13 318,4	52,5	26,5	11,6	...	4,6	...	...	0,8	4,0
2001	13 595,6	51,3	27,0	10,9	...	5,3	...	...	1,0	4,5
2002	13 667,5	50,1	27,6	10,8	...	5,0	...	...	1,0	5,5
2003	13 687,6	49,5	28,5	10,6	...	4,6	...	...	1,0	5,8
2004	13 622,9	49,1	26,7	12,5	2,0	2,9	0,9	0,7	1,2	4,0
2005	13 559,7	47,7	27,2	14,8	2,3	2,1	0,9	0,8	1,0	3,2
2006	13 542,1	48,7	27,6	16,4	2,3	1,5	0,5	0,7	0,7	1,6
2007	13 312,0	49,5	27,2	17,0	2,0	1,3	0,5	0,5	0,5	1,5
2008	12 971,1	49,6	26,8	17,7	1,9	1,1	0,3	0,5	0,6	1,5

Розподіл економічно активного населення на зайнятих та безробітних є показує ефективність функціонування ринку праці через збалансованість попиту та пропозиції робочої сили, визначає його характер (праценадлишковий, працедефіцитний, збалансований) та в кінцевому значенні свідчить про стан економіки в цілому. Разом з показниками продуктивності праці показники зайнятості характеризують ефективність використання наявного трудового потенціалу, формування засад інтенсивно зростаючої економіки.

В динаміці чисельності зайнятого населення (рис. 2.3) в 2001-2008рр. на відміну від попередніх років починають відбуватися позитивні зміни: зайнятість зростає (щорічно в середньому на 0,7%), чисельність безробітного населення зменшується більш інтенсивно (в середньому на 7,3% за рік). Тобто ринок праці стає більш збалансованим, безробітне населення залучається до виробництва, при цьому задоволення попиту на робочу силу відбувається не за рахунок збільшення сукупної пропозиції праці.



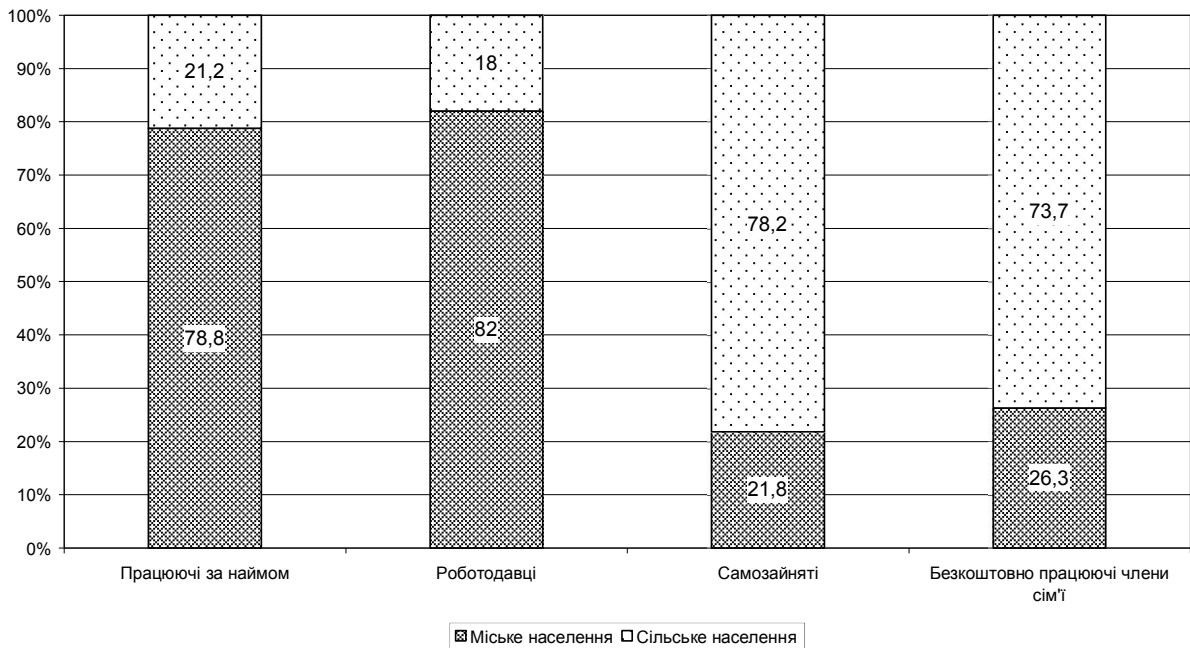
**Рис. 2.3. Розподіл економічно активного населення України на зайнятих і безробітних, 1995-2008 рр., тис. осіб**

Як видно з рисунку 2.2, чисельність зайнятого населення зменшувалась повільно з 1995р. по 1998р., з 1999р. обсяги зайнятості повільно зростали, а чисельність безробітних зменшувалась, що свідчить про позитивні тенденції у використанні трудового потенціалу. Данні 1998 і 1999 років не співставні через зміни в методології дослідження економічно активного населення.

Основною сферою докладання праці є сфера роботи за наймом – 80,7% у 2007р.; 17,9% зайнятих забезпечували себе роботою самостійно, займаючись підприємницької діяльністю чи індивідуальною професійною діяльністю; 1% зайнятих мали статус роботодавця; 0,4% зайнятого населення безкоштовно

працювали на підприємстві члена своєї сім'ї. В цілому, починаючи з 2001р. спостерігається тенденція до зростання сфери найманої праці, так, якщо в 2001р. більше 76,5% зайнятого населення працювало за наймом, то в 2007р. сфера найманої праці зросла до 80,7%, що підтверджує залежність зростання сфери найманої праці із зростанням рівня ВВП.

Проте показники структури зайнятості за статусами зайнятості значно відрізняються в залежності від місця проживання (рис.2.4).



**Рис. 2.4. Розподіл зайнятого населення України за статусами зайнятості, місцем проживання у 2007р. [92, с.79]**

Як видно з рис. 2.4, структура зайнятості за статусами зайнятості сильно відрізняється в залежності від місця проживання особи. Серед сільського зайнятого населення переважає самостійна зайнятість – 78,2% самозайнятих осіб та 73,7% безкоштовно працюючих членів сім'ї – сільські мешканці, тоді як для міських жителів більш характерною є робота за наймом та підприємницька діяльність з використанням робочої сили.

Ці висновки підтверджуються і даними дослідження обсягів зайнятості в неформальному секторі, що проводяться Державним комітетом статистики з 1999р. за методикою, розробленою на основі положень Міжнародної

Резолюції щодо статистики зайнятості в неформальному секторі економіці, прийнятою 15-ю Міжнародною конференцією статистиків праці. Так, значна частина населення – 22,3% зайнятого населення (за методологією МОП) працює в неформальному секторі економіки, при цьому переважна частина їх - 3 млн 340 тис. осіб – це сільське населення. (табл. 2.2.)

Таблиця 2.2

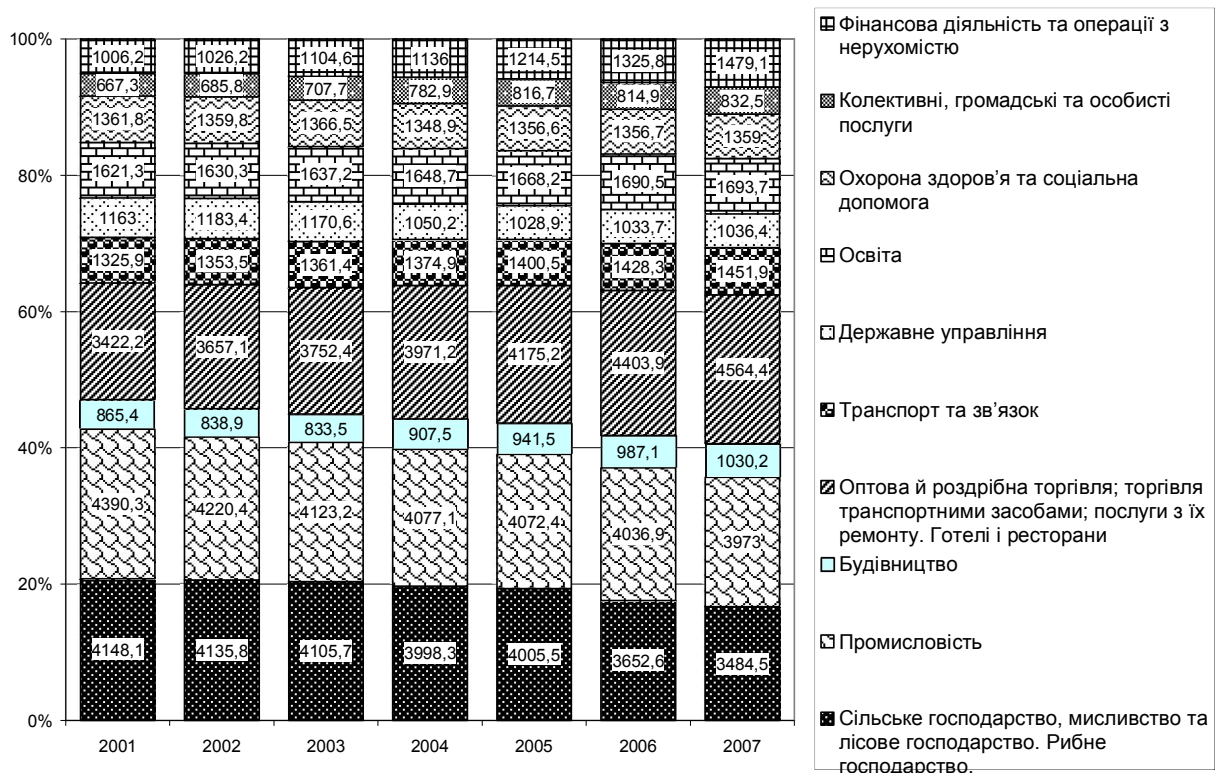
**Населення України, зайняте у неформальному секторі економіки за місцем проживання та статусам зайнятості у 2007р. [92, с.94]**

	Зайняте у неформальному секторі економіки		в тому числі			
	всього, тис.осіб	у % до загальної кількості зайнятих	працюючі за наймом		працюючі не за наймом	
			всього, тис.осіб	у % до загальної кількості зайнятих відповідно за статусом	всього, тис.осіб	у % до загальної кількості зайнятих відповідно за статусом
Все населення	4 661,7	22,3	1 340,4	7,9	3 321,3	82,3
Міське населення	1 319,8	9,2	910,8	6,8	409,0	40,5
Сільське населення	3 341,9	50,7	429,6	12,0	2 912,3	96,3

Результати дослідження показали, що в 2007р. кожний другий сільський мешканець, що мав роботу, працював в неформальному секторі, тобто на незареєстрованій виробничій одиниці. При цьому 96,3% з них, як це видно з табл. 2.2, працювали не за наймом, а самостійно за власний рахунок, на свій ризик. Ці данні свідчать про надзвичайно низький рівень організації сільськогосподарського виробництва в Україні, переважання дрібних особистих селянських господарств, важку мало механізовану працю сільських мешканців та соціальну незахищеність працівників на селі. Порівняно із селом, лише 1 млн 319 тис осіб чи 9,2% міських жителів, зайнятих економічною діяльністю, працювали в неформальному секторі, решта обстежених були певним чином зареєстрованими (працювали за

трудовами договорами та угодами, мали зареєстровану підприємницьку та індивідуальну діяльність).

В структурі зайнятого населення переважає праця в промисловості та сфері послуг – в цих галузях зайнято більше 25% працюючих (за методологією МОП), проте значну частку сфери зайнятості має також торгівля – в ній в 2007р. працював майже кожен п'ятий зайнятий. (рис. 2.5)



**Рис. 2.5. Структура зайнятості населення України за видами економічної діяльності в 2001-2007рр.**

Проте в динаміці спостерігається зменшення чисельності зайнятих в промисловості – на 9,5% за період з 2001 по 2007рр. та сільському господарстві – на 16% відповідно - та на фоні зростання загальної кількості зайнятих - перерозподіл робочої сили на користь галузей сфери послуг – торгівлі, будівництва, освіти, фінансової діяльності – в цих галузях спостерігається зростання зайнятості. Найбільш інтенсивно в останні роки зростання зайнятості відбувалося в сфері фінансових послуг та операцій в нерухомості – кількість зайнятих зросла за 6 років – з 2001 по 2007рр. – майже на 47%; в торгівлі та готельному та ресторанному бізнесі – на 33%, що

свідчить про бурхливий розвиток галузей ринкової інфраструктури та водночас, про зниження престижності в суспільстві праці в матеріальній сфері.

Показники розміру середньомісячної заробітної плати, нарахованої штатному працівнику, за видами економічної діяльності в 2000р. (табл. 2.3) показують, що найбільшу заробітну плату отримували працівники сфери фінансових послуг – тут розмір нарахованої зарплати перевищував середній по економіці майже в 2,5 рази, також порівняно високою (на 45% більше за

**Таблиця 2.3.**

**Динаміка середньомісячної заробітної плати, нарахованої штатному працівнику, за видами економічної діяльності в 2000-2007рр. [139, с.214]**

	2000	2005	2006	2007
<b>Всього</b>	<b>230</b>	<b>806</b>	<b>1041</b>	<b>1351</b>
Сільське господарство, мисливство	111	415	553	733
Промисловість	302	967	1212	1554
Будівництво	260	894	1140	1486
Оптова й роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з їх ремонту	226	713	898	1145
Діяльність готелів і ресторанів	178	566	735	944
Транспорт та зв'язок	336	1057	1328	1670
Фінансова діяльність	560	1553	2050	2770
Операції з нерухомістю, оренда, інжинірінг та послуги юридичним особам	278	900	1193	1595
з них дослідження і розробки	303	1048	1323	1741
Державне управління	335	1087	1578	1852
Освіта	156	641	806	1060
Охорона здоров'я та соціальна допомога	138	517	658	871
Колективні, громадські та особисті послуги	162	620	828	1090
Діяльність в сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	135	628	842	1109

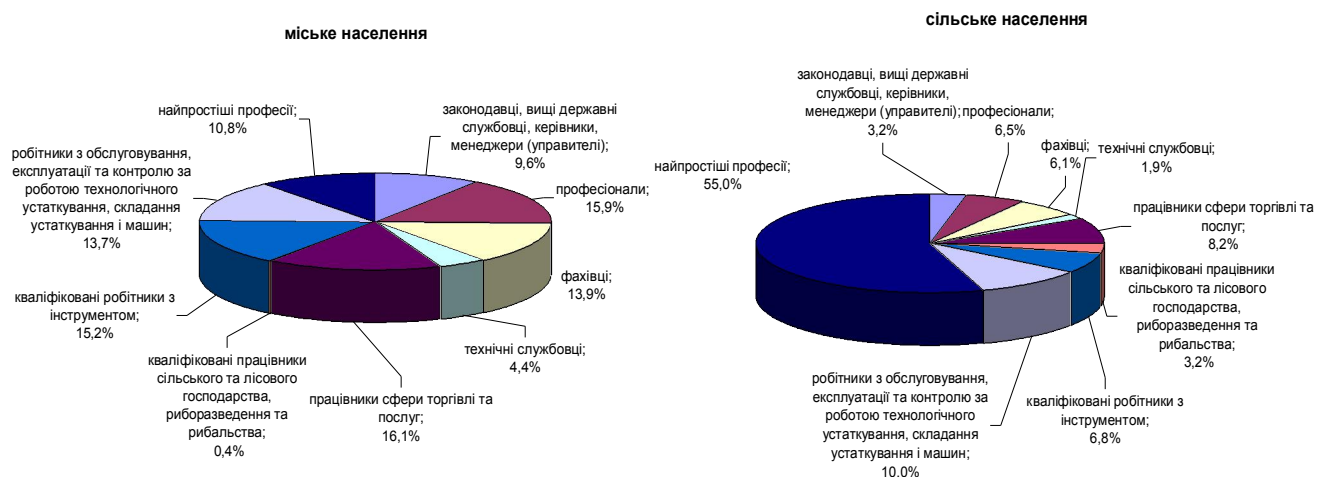
середній) була зарплата на транспорті та підприємствах зв'язку, державному управлінні; промисловості (перевищувала середній рівень на 31%), операціях з нерухомістю та послугам юридичним особам.

Найнижчою була заробітна плата в сільському господарстві – більш ніж в 2 рази від середнього по економіці рівня, також низький рівень заробітної плати спостерігався в галузях культури та спорту, відпочинку та розваг,

охорони праці та соціальній допомозі, освіти (близько 60% рівня середньої заробітної плати в галузях економіці).

В 2007 р. порівняно з 2000р. можна відзначити наступні тенденції в зміні ціни робочої сили: повільно скорочується диференціація заробітної плати в залежності від галузі, відбувається зростання у відносному виразі рівня заробітної плати в галузях культури та спорту, відпочинку та розваг, освіти, колективних, громадських та особистих послугах, сільському господарстві; повільно скорочується диференціація заробітної плати від середнього рівня в фінансовій діяльності, на транспорті та зв'язку, промисловості, торгівлі. Проте все ж таки надзвичайно низький рівень ціни робочої сили залишається в сільському господарстві (54% середнього по економіці рівня) і охороні здоров'я (64,5% середнього по економіці рівня).

В структурі зайнятого населення за місцем проживання та професійними групами в 2007р. (рис.2.6) можна відзначити загрозливу ситуацію серед сільського зайнятого населення порівняно із міським – більше половина – 55% зайнятого населення на селі – це працівники найпростіших професій, тобто некваліфікована робоча сила.



**Рис. 2.6. - Зайняте населення України за професійними групами та місцем проживання в 2007р. [92, с.83]**

При цьому, тільки 3,2% зайнятого сільського населення – це кваліфіковані працівники сільського та лісового господарства,

риборозведення та рибальства; 10% - робітники з обслуговування устаткування та машин. Ці дані підтверджують, що зайнятість в сільському господарстві за останні роки розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки з інтеграцією в систему світового господарства, стає економічно непривабливою для селян, важкою, немеханізованою, малокваліфікованою і низькооплачуваною, переважно без необхідної реєстрації, що надає працівникові державні соціальні гарантії та захист. Ці загрозливі тенденції свідчать про занепад сільськогосподарського виробництва в Україні, руйнацію села як господарського та суспільно-культурного явища.

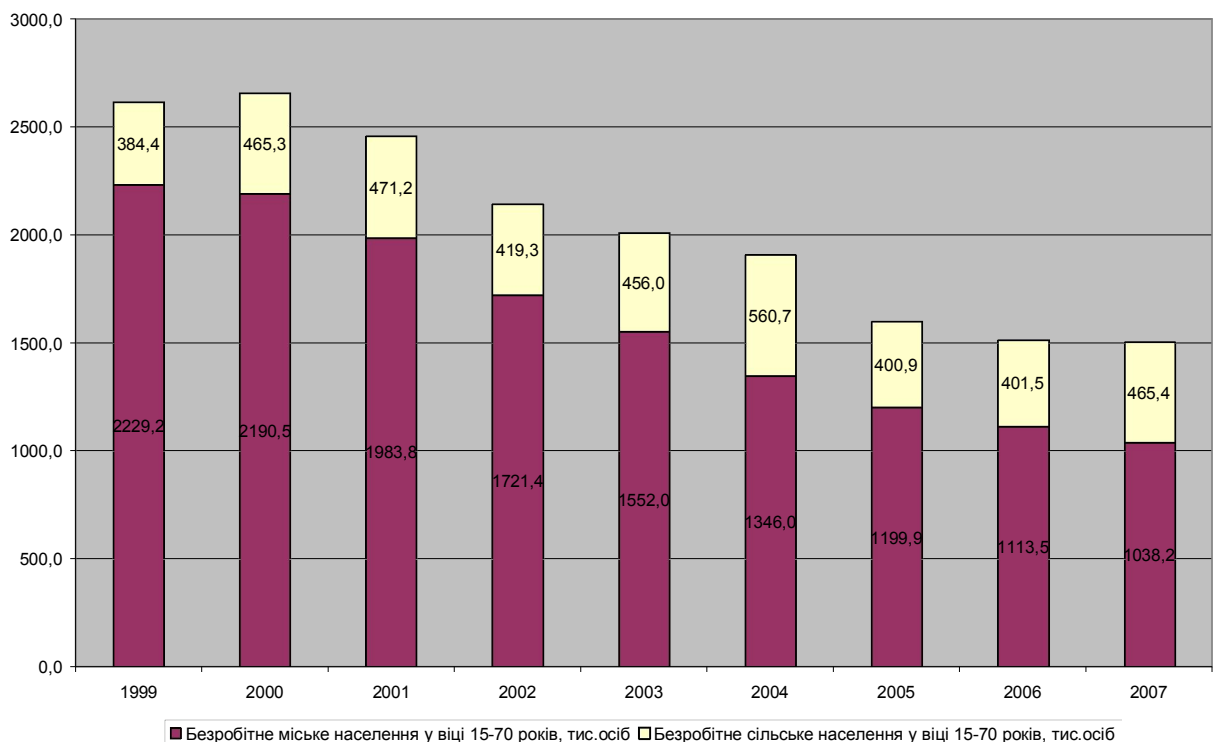
Ефективність функціонування ринкового механізму в сфері купівлі-продажу товару «робоча сила» та заходів державного регулювання ринку праці України можна також виявити, аналізуючи незадоволений попит на працю або явище безробіття. Важливо, що в Україні з 1995р. державним комітетом статистики проводяться обстеження домогосподарств з питань економічної активності населення у відповідності до методології МОП, яка дає можливість отримати об'єктивні дані щодо реального рівня як зайнятості, так і безробіття. Результати таких щоквартальних обстежень дозволяють оцінити як масштаб, так і основні причини безробіття, його характер, територіальні та галузеві особливості, а отже і розробити ефективні заходи державної політики зайнятості.

Чисельність безробітних за методологією МОП в Україні в 2008р. налічувалося більше 1 млн. 417 тис. осіб; за роки з початку проведення регулярних обстежень економічної активності відбувалося дві тенденції щодо розвитку безробіття як соціально-економічного явища: з 1995 по 1998рр. спостерігалось щорічне зростання чисельності безробітних з 1 437 тис осіб в 1995р. до 2937,1 тис осіб в 1998р. (більш ніж в 2 рази), проте починаючи з 1999р. починається зворотній процес – чисельність безробітних меншає, що зумовлено стабілізацією економічної ситуації, зростанням виробництва, збільшенням інвестування в економіку.

Важливо проаналізувати як ці процеси відбувалися в містах та селах. Як



видно з рис. 2.7, якщо безробіття міського населення має чітку тенденцію зниження в 1999-2007рр., то ситуація з сільським безробіттям є доволі нестабільною та в досліджуваний період можна спостерігати як зростання, так і зменшення безробіття. Очевидно, що на динаміку міського безробіття більший вплив мають чинники економічного зростання – інновації та інвестиції, але динаміка сільського безробіття не відповідає цим тенденціям. Отже, на динаміку безробіття на селі впливають інші чинники.

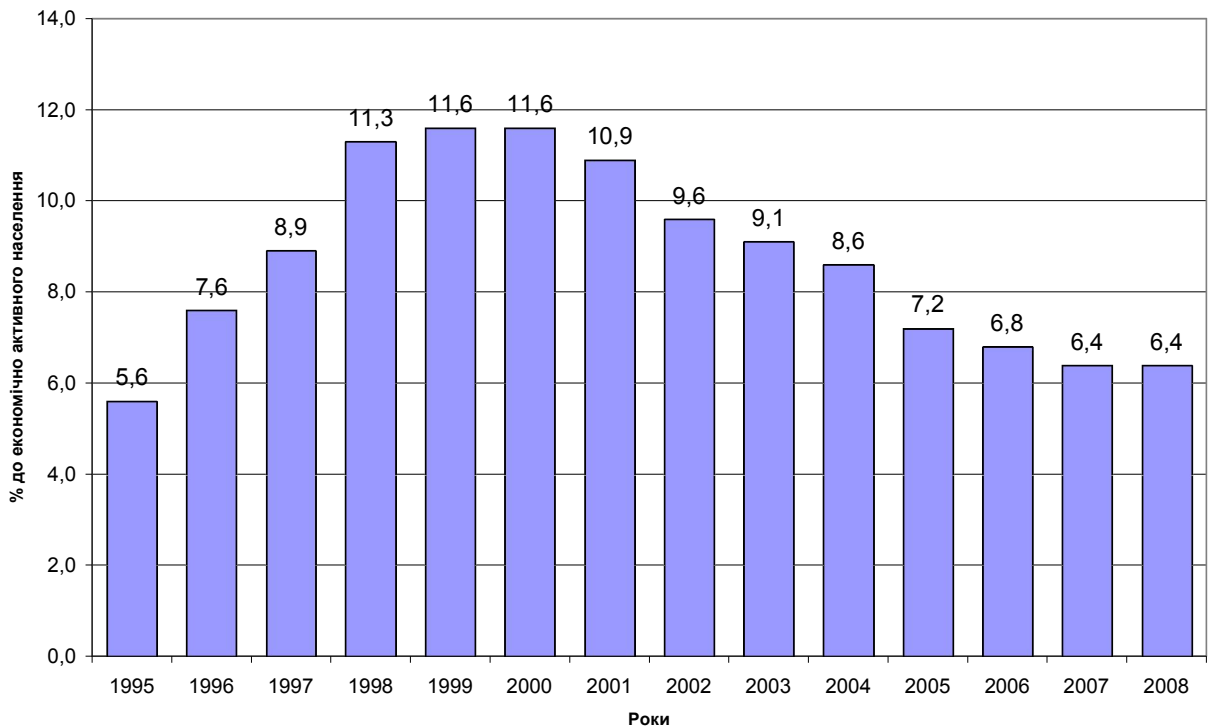


**Рис. 2.7. Динаміка чисельності безробітних серед міського та сільського населення України в 1999-2007рр.**

Важливим показником, що характеризує безробіття, є рівень безробіття, що розраховується як співвідношення чисельності безробітних до загальної чисельності робочої сили, яку відображає категорія «економічно активного населення». Розрахунок та аналіз цього показника дає можливість аналізувати стан економіки в цілому, співставляючи його реальні значення з визначеним для конкретного національного ринку праці природним рівнем безробіття, що існує за умови відсутності циклічного безробіття, притаманного кризовому стану економіки. Для України з її відносно низьким

рівнем мобільності робочої сили, норма природного безробіття, на думку фахівців, може бути прийнятною на рівні 3,5-4%. [131, с.361]

Як видно з рис.2.8, рівень безробіття зростав з 1995р. по 1999-2000рр., коли було зафіксоване максимальне значення рівня безробіття – 11,6% економічно активного населення. Рівень безробіття за роки економічної стабілізації та економічного зростання все ж не досяг значення 5,6%, зафіксоване в 1995р., проте набув ознак стабільності.



**Рис. 2.8. – Динаміка рівнів безробіття населення України у віці 15-70 років у 1995 – 2008рр. [191]**

Співставляючи рівень безробіття в Україні та геополітичному регіоні, слід відзначити, що в Україні рівень безробіття в 2007р. був менший за середній рівень безробіття по країнах Європейського Союзу: нижчим ніж в Словаччині (11,2%), Польщі (9,7%), Німеччині (8,7%), Португалії (8,5%), Греції (8,4%), Іспанії (8,3%), Франції (8,0%), Бельгії (7,5%), Угорщина (7,4%), Румунії (6,8%), та вищим за рівні безробіття в таких країнах, як Нідерланди (3,2%), Данія (3,8%), Кіпр (4,0%), Люксембург (4,1%), Словенії, Чеській Республіці, Британії, Австрії, Естонії, Ірландії, Литві, Швеції.

В складі безробітного населення в 2007р. основну частку безробітних склали особи, які шукали роботу – 95,1% загальної кількості безробітних, визначених за методологією МОП; 3,1% - знайшли роботу і чекають на відповідь; 0,8% - знайшли роботу і приступають до неї найближчим часом; 1% безробітних – намагались організувати власну справу [92, с.102].

Серед причин безробіття в 2007р. головною була причина звільнення через власне бажання – 38,2%, тобто це фрикційне безробіття, пов'язане з бажанням працівника знайти кращі умови роботи. Однак значною була частка безробітних, які були вивільнені з економічних причин – 28,9% - циклічне та економічне безробіття. Також тривожною є ситуація з безробіттям молоді, яка закінчила навчання в загальноосвітніх та вищих навчальних закладах – 17,4% безробітних мають таку причину незайнятості.

Варто відзначити, що існують суттєві відмінності в структурі безробітного населення, що мешкає в місті та на селі. Так, якщо серед міського населення основна частина безробітних припадає на звільнених за власним бажанням – 42,6%, а вивільнені з економічних причин складають тільки 25,4% загальної кількості безробітних, то серед сільського населення головною причиною безробіття є вивільнення з економічних причин – 38,3% сільських безробітних, а звільнилися за власним бажанням 26,3% безробітних. Це свідчить про значно менші можливості працевлаштування на селі, пошуку більш привабливого робочого місця.

Така депресивність сільського ринку праці проявляється і в розподілі безробітних за способами пошуку роботи (табл. 2.4).

Як видно з табл. 2.4, переважна кількість безробітного населення у процесі пошуку роботи зверталася до державної служби зайнятості, проте якщо для безробітного міського населення основним каналом пошуку роботи поряд з вакансіями служби зайнятості (36,6%) є особисті зв'язки (35,3%), то для безробітного сільського населення пошук роботи через особисті зв'язки є менш ефективним, ніж для міського населення (30,8%). Основні сподівання на отримання роботи, а також на отримання державної допомоги з безробіття

сільське безробітне населення покладає на державну службу зайнятості – кожен другий сільський безробітний звертався до неї.

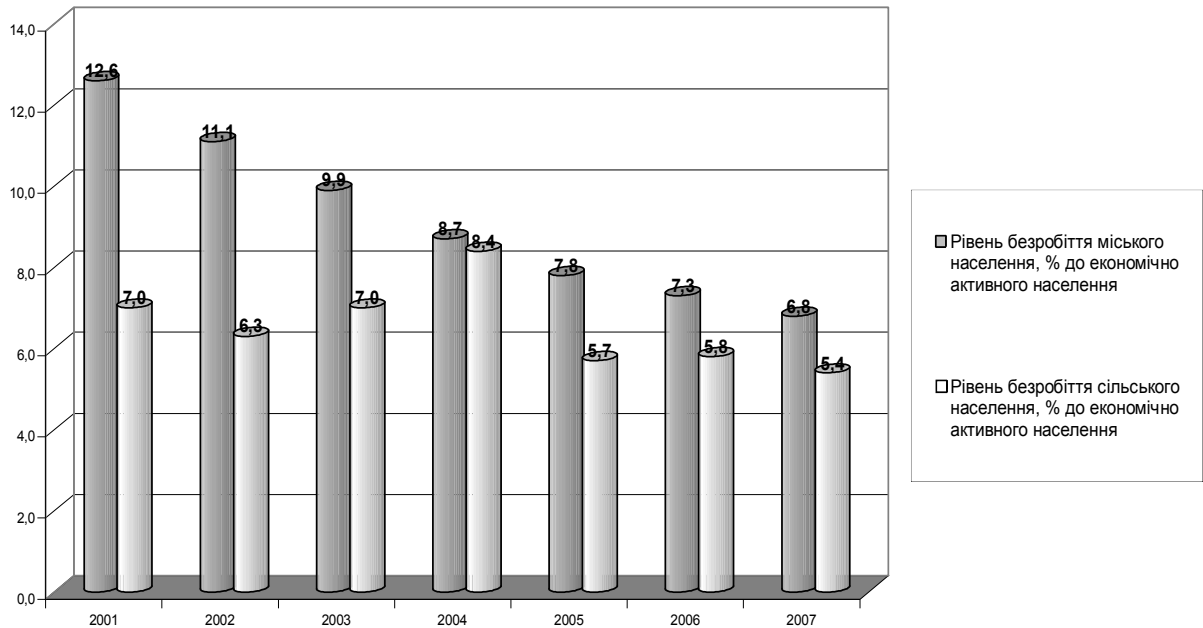
**Таблиця 2.4.**

**Безробітне населення України за місцем проживання та напрямками пошуку роботи в 2007р. [92, с.106]**

	Все населення	Міське населення	Сільське населення
Безробітне населення, всього, тис. осіб	1417,6	1038,2	379
З них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу, тис. осіб	1362,6	1003,8	358,8
В т.ч. за напрямками пошуку роботу, у % до підсумку:			
Через пресу (об'яви)	12,1	14,5	5,4
Особисті зв'язки	34,1	35,3	30,8
Звернення безпосередньо до роботодавця	10,3	10,9	8,5
Звернення до державної служби зайнятості	41,0	36,6	53,6
Звернення до приватної фірми з працевлаштування	1,3	1,5	0,7

Значно менші частки безробітного сільського населення шукали роботу через альтернативні канали пошуку: оголошення в пресі, звернення до приватних фірм з працевлаштування, безпосереднє звернення до роботодавця порівняно із міським населенням, що свідчить про нерозвиненість інфраструктури сільського ринку праці. Фактично це означає, що основною причиною звернення до державної служби зайнятості сільського безробітного населення було отримання допомоги з безробіття та інших видів матеріального забезпечення.

Аналіз тривалості безробіття показує, що середня тривалість незайнятості сільського безробіття – 12 місяців в 2007р. – менша за середню тривалість незайнятості безробітного в місті – 14 місяців відповідно. Тобто сільське населення скоріше знаходить роботу або найчастіше приступають до роботи в особистому селянському господарстві, забезпечуючи себе засобами для існування. Тому рівень безробіття сільського населення нижчий за рівень безробіття міського населення (рис. 2.9).

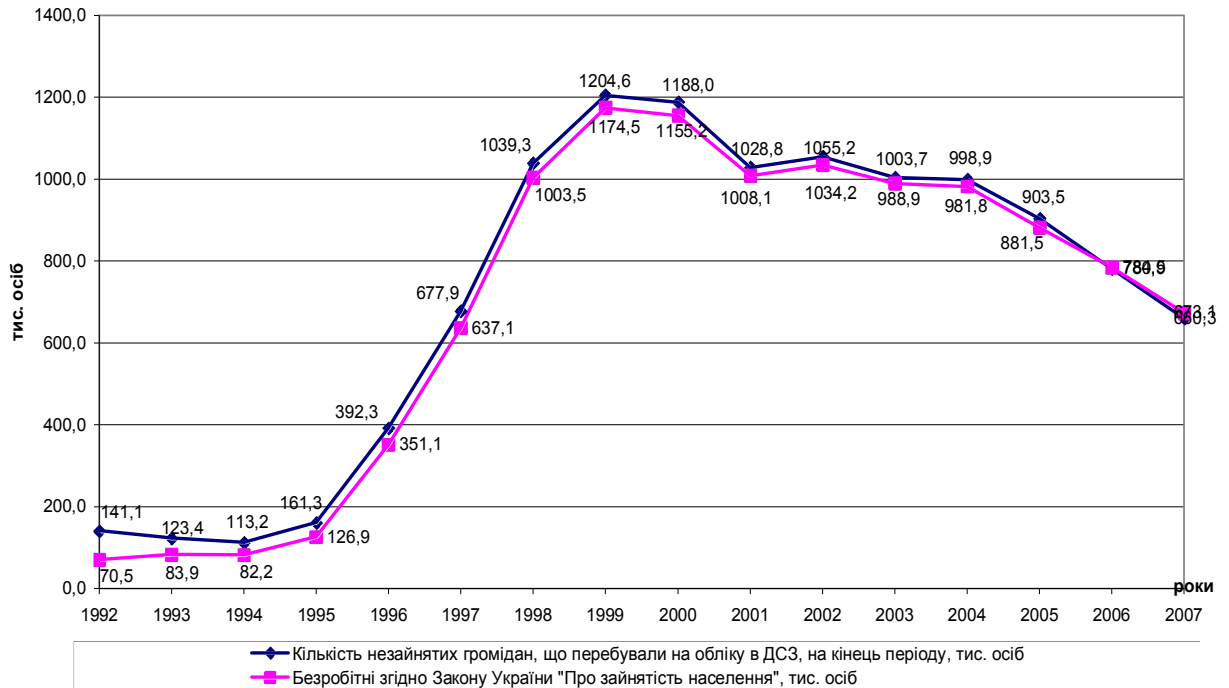


**Рис. 2.9. Рівні безробіття за методологією МОП міського та сільського населення у 2001-2007рр.,%**

Як було проаналізовано раніше, 41% безробітних, (53,6% сільських безробітних і 36,6% міських безробітних) шукають роботу за допомогою державної служби зайнятості, потрапляючи на зареєстрований ринок праці.

Проведемо аналіз зареєстрованого ринку праці за даними державної служби зайнятості. Зазначимо, що згідно Закону України «Про зайнятість населення» безробітними вважаються працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них обставин не мають роботи і трудового заробітку, зареєстровані в державній службі зайнятості, та шукають роботу і готові приступити до неї. Тобто в законодавстві існують обмеження щодо отримання статусу безробітного: щодо віку безробітного, стану його працездатності, факту реєстрації в державній службі зайнятості, та підтвердження неможливості знайти роботу – статус безробітного присвоюється на 8-й день з моменту реєстрації безробітного в службі зайнятості, якщо за цей проміжок часу підходяща робота не була знайдена. Це обумовлює значно нижчий рівень зареєстрованого безробіття, ніж безробіття, визначеного методом обстежень домогосподарств за методологією МОП, та різницю, що існує між чисельністю незайнятого

населення та безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості (рис. 2.10).



**Рис. 2.10. Кількість незайнятих громадян та безробітних, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості в 1992-2007рр. [191]**

Як видно з рис. 2.8, на початку ринкових перетворень та моменту створення Державної служби зайнятості (1991р.), чисельність безробітних була незначною та становила 70,5 тис. осіб, проте, починаючи з 1995р. в період заглиблення трансформаційної кризи, чисельність незайнятого та безробітного населення зростає стрімкими темпами – в середньому на 78% з 1995 по 1998рр., в 1999 р. зафіксована максимальна кількість зареєстрованих безробітних – 1 млн 204 тис. осіб; починаючи з 2000р. відбувається поступове покращення ситуації на зареєстрованому ринку праці, а з 2004р. чисельність безробітних зменшується рівномірно – в середньому на 12,9% щорічно.

Проаналізуємо напруженість зареєстрованого ринку праці (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

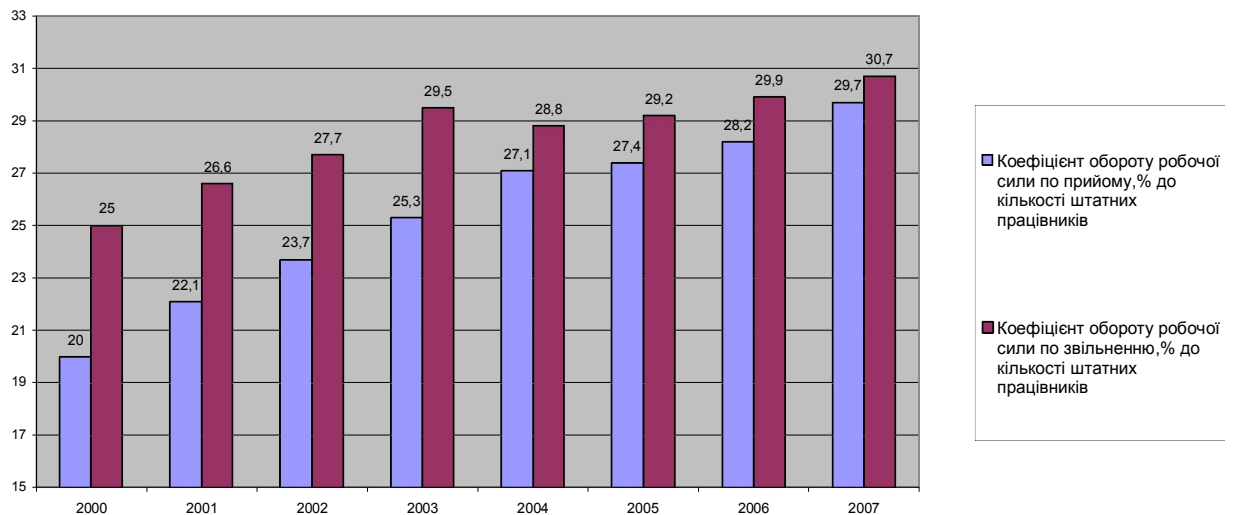
**Показники ефективності функціонування зареєстрованого ринку  
праці та діяльності державної служби зайнятості України**

Роки	Кількість незайнятих громадян, що перебували на обліку в ДСЗ, на кінець періоду, тис. осіб	Безробітні згідно Закону України "Про зайнятість населення", тис. осіб	Попит на робочу силу на кінець періоду, тис. осіб	Кількість працевлаштованих ДСЗ незайнятих громадян, тис. осіб.	Навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб
1992	141,1	70,5	129,1	204,2	1
1993	123,4	83,9	131,6	210,4	1
1994	113,2	82,2	136,7	202,3	1
1995	161,3	126,9	86,4	229,7	2
1996	392,3	351,1	35,2	241,4	11
1997	677,9	637,1	34,8	303,5	20
1998	1039,3	1003,5	34,6	390,6	30
1999	1204,6	1174,5	50,7	467,5	24
2000	1188,0	1155,2	68,2	597,0	17
2001	1028,8	1008,1	96,9	772,7	11
2002	1055,2	1034,2	123,9	831,8	9
2003	1003,7	988,9	138,8	877,3	7
2004	998,9	981,8	166,5	984,2	6
2005	903,5	881,5	186,6	1049,8	5
2006	780,9	784,5	170,5	1 070,80	5
2007	660,3	673,1	169,7	1 098,60	4

Як показують дані, наведені в табл. 2.5, найбільша напруженість на зареєстрованому ринку праці спостерігалась в 1996-2001рр. – більше 10 осіб претендували на вільне робоче місце, пік кризи на ринку праці припадає на 1998р., коли на одну вільну вакансію претендувало 30 осіб. В останні роки спостерігається стабілізація ситуації на зареєстрованому ринку праці – не дивлячись на те, що кількість зареєстрованих ДСЗ незайнятих осіб в 2007р. була на рівні 1997р. – більше 660 тис. осіб навантаження на одне вільне робоче місце в 2007р. було в 5 разів меншим, ніж в 1997р. за рахунок збільшення попиту на робочу силу з 34,8 тис. осіб в 1997р. до 169,7 тис. осіб в 2007р. (в 4,8 разів). Такі тенденції свідчать, що на фоні зменшення циклічного безробіття (за якого зменшується попит на працю) зростає

фрикційне безробіття, пов'язане з пошуком більш привабливих умов праці.

Це підтверджується і даними щодо обороту робочої сили по прийому та звільненню (рис. 2.11). За останні роки ці показники зростають, що означає, що ринок праці стає більш мобільним, важливою є також тенденція наближення рівня обороту по прийому робочої сили до рівня обороту по звільненню працівників, що означає, що ринок праці стає більш збалансованим та містким.



**Рис.2.11. – Динаміка показників обороту робочої сили по прийому та звільненню в 2000-2007рр.**

Істотні зміни відбуваються і в професійно-кваліфікаційній структурі попиту і пропозиції робочої сили за досліджувані роки (табл. 2.6). Так, в структурі попиту на робочу силу на зареєстрованому ринку праці за 7 досліджуваних років доля робітників з інструментом зменшилась на 11 проц. пунктів, а також питома вага робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин – на 5,1 проц пунктів, проте зросла питома вага попиту на працівників найпростіших професій – на 7,6 проц. пунктів, та працівників сфери послуг – на 3,8 проц. пунктів; законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів) – на 1,8 проц пунктів.



**Структура попиту та пропозиції робочої сили в Україні  
за професійно-кваліфікаційними групами в 2000р. та 2007р.**

	Потреба в працівниках				Незайняте населення				Зайняте населення
	2000р.		2007р.		2000р.		2007р.		
	тис осіб	%	тис осіб	%	тис осіб	%	тис осіб	%	2007р., %
Всього	68,2	<b>100</b>	169,7	<b>100</b>	1188	<b>100</b>	660,3	<b>100</b>	<b>100</b>
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	3,2	<b>4,7</b>	11,1	<b>6,5</b>	62,2	<b>5,2</b>	47,5	<b>7,2</b>	<b>7,6</b>
професіонали	6	<b>8,8</b>	16,5	<b>9,7</b>	91,9	<b>7,7</b>	38,1	<b>5,8</b>	<b>12,6</b>
фахівці	6,5	<b>9,5</b>	15,5	<b>9,1</b>	157,8	<b>13,3</b>	55,3	<b>8,4</b>	<b>11,4</b>
технічні службовці	0,8	<b>1,2</b>	6,4	<b>3,8</b>	64,4	<b>5,4</b>	36,3	<b>5,5</b>	<b>3,6</b>
працівники сфери торгівлі та послуг	3,5	<b>5,1</b>	15,1	<b>8,9</b>	145,4	<b>12,2</b>	86,7	<b>13,1</b>	<b>13,6</b>
кваліфіковані працівники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	0,8	<b>1,2</b>	1,4	<b>0,8</b>	36,1	<b>3,0</b>	35,9	<b>5,4</b>	<b>1,3</b>
кваліфіковані робітники з інструментом	27,1	<b>39,7</b>	48,8	<b>28,8</b>	213,3	<b>18,0</b>	68,8	<b>10,4</b>	<b>12,6</b>
робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин	16,2	<b>23,8</b>	31,7	<b>18,7</b>	219,8	<b>18,5</b>	120,4	<b>18,2</b>	<b>12,6</b>
найпростіші професії	4,1	<b>6,0</b>	23,1	<b>13,6</b>	197,1	<b>16,6</b>	171,3	<b>25,9</b>	<b>24,7</b>

Відповідні зміни відбулися і в структурі пропозиції робочої сили на зареєстрованому ринку праці за період 2000-2007рр. зросла частка працівників найпростіших професій – на 9,4 проц. пунктів, та незначно - кваліфікованих працівників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства – на 2,4 проц. пунктів, законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) – на 2 проц. пунктів; та зменшилася частка кваліфікованих робітників з інструментом, фахівців,

професіоналів, робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин.

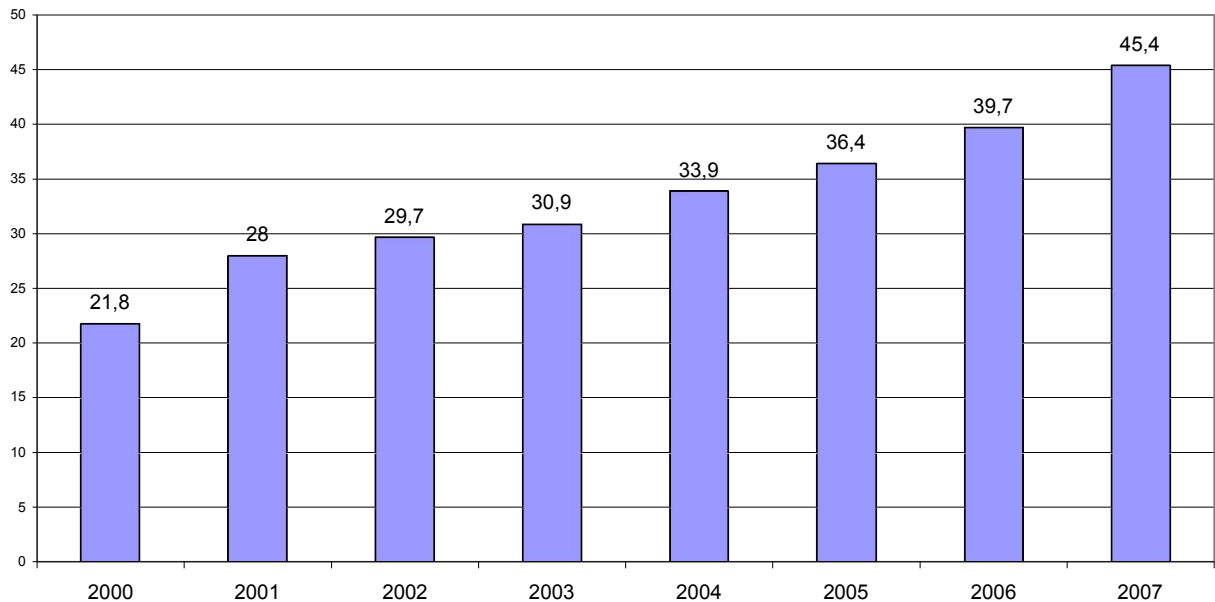
Якщо порівняти структуру потреби в робочій силі за професійно-кваліфікаційними групами, що відображає незадоволений попит на робочу силу зі професійно-кваліфікаційною структурою зайнятого населення, що відображає задоволений попит на працю (табл.2.6), то можна зробити висновок, що найбільш незадоволений попит на працю існує в сегментах кваліфікованих робітників з інструментом і робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин, тоді як в інших сегментах попит на робочу силу в цілому задовольняється. Ці дані свідчать про те, що зареєстрований ринок праці – послуги Державної служби зайнятості – стає сферою розподілу та обігу переважно малокваліфікованої робочої сили.

Найбільший попит з боку роботодавців існує на кваліфікованих робітників з інструментом – 28,8% загальної потреби в працівниках в 2007р., робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин – 18,7% відповідно і працівників найпростіших професій – 13,6%. Найменшим попитом на зареєстрованому ринку праці користуються кваліфіковані працівники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства – в 2007р. роботодавці подали заявки на заповнення тільки 1,4 тис вільних робочих місць (0,8% загальної потреби), тоді як на обліку в службі зайнятості перебувало 35,9 тис. незайнятих осіб цієї професійної групи. Отже пропозиція кваліфікованих працівників сільського господарства перевищує попит на них в 25,6 разів. Також не витребуваними на ринку праці є технічні службовці – лише 3,8% загальної потреби в працівниках в 2007р., проте вони теж не досить представлені і серед пропозиції робочої сили – 5,5% загальної кількості незайнятого населення, що перебувало на обліку в ДСЗ в 2007р. Це свідчить про структурні зміни в рівні кваліфікації робочої сили – ця категорія працівників стає найбільш не витребуваною на ринку

праці та відповідно на ринку освітніх послуг в результаті дії науково-технічний прогресу.

Таким чином, наявність структурних диспропорцій між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є фактором, що обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках. При цьому найбільший рівень незбалансованості попиту та пропозиції робочої сили спостерігається в сегменті найпростіших професій в сільському господарстві, професій кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.

В умовах поживлення ринку праці України в 2000-2007рр. зростає рівень працевлаштування безробітних, що розраховується як співвідношення кількості працевлаштованих службою зайнятості осіб до загальної кількості не зайнятого трудовою діяльністю населення, що перебувало на обліку в ДСЗ протягом досліджуваного періоду часу (рис. 2.12).



**Рис. 2.12. Рівень працевлаштування ДСЗ не зайнятого трудовою діяльністю населення України у 2000-2007рр. [191, с. 214]**

В структурі працевлаштування незайнятого трудовою діяльністю населення за видами економічної діяльності (табл. 2.7) найбільшу частку займає сільське господарство, мисливство та лісове господарство (29,3% в 2007р.), оптова і роздрібна торгівля, готелі та ресторани (22,4% незайнятих громадян працевлаштувалися за напрямом служби зайнятості).

Таблиця 2.7

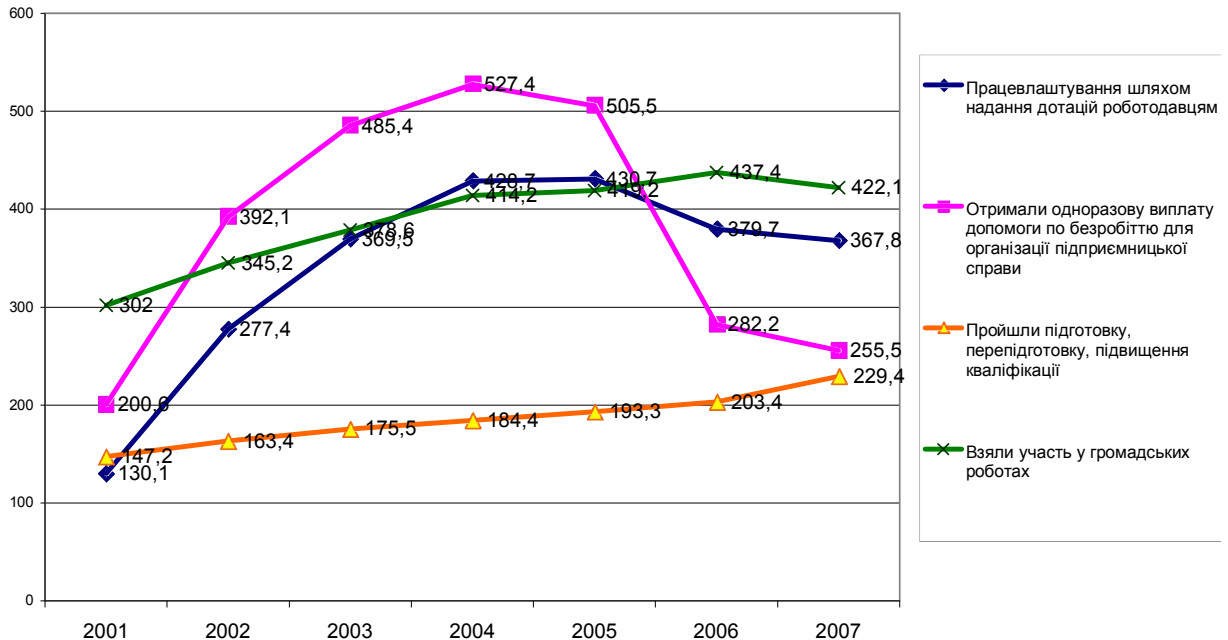
**Працевлаштування не зайнятого трудовою діяльністю населення  
України за видами економічної діяльності в 2002-2007рр.**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всього	831,8	877,3	984,2	1049,8	1070,8	1098,6
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство. Рибне господарство.	112,8	126,5	165,2	184,2	190,8	201,8
Промисловість	286,3	295,9	309,8	312,2	302,9	322,8
Будівництво	40,8	44,8	47,7	48,8	51,8	54,6
Оптова й роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з їх ремонту. Готелі і ресторани	145	169,3	210	236,9	253,5	246,5
Транспорт та зв'язок	44,7	45,7	51,1	55,5	60,1	59,8
Фінансова діяльність	10,8	8,3	8,6	8,9	9	9,3
Операції з нерухомістю, здаванням під найм та послуги юридичним особам	37,3	34,7	33,3	34,9	40	45,1
Державне управління	32,6	34,6	39,2	44,1	44,1	46,4
Освіта	35,9	34,4	35,1	38,2	36,2	35,1
Охорона здоров'я та соціальна допомога	49,4	47,8	47,1	47,6	47	46,3
Колективні, громадські та особисті послуги	36,2	35,3	37,1	38,5	35,4	30,9

В цих галузях спостерігається стрімке зростання чисельності працевлаштованих, в той же час як обсяги працевлаштування безробітних в сфері фінансової діяльності, охороні здоров'я, освіті та колективних, громадських та особистих послугах за досліджуваний період скоротилися. Це пояснюється специфікою зареєстрованого ринку праці, що, як було зазначено раніше, є сферою обігу робітничої та некваліфікованої робочої сили. Так, в

2007р. було працевлаштовано 1098,6 тис. осіб, з них на робітничі місця – 57,5% працевлаштованих, на місця, що не потребують спеціальної підготовки – 20,3% відповідно і на посади службовців – тільки 22,3% загальної кількості працевлаштованих службою зайнятості громадян.

Основними заходами державної політики зайнятості, окрім сприяння в працевлаштуванні, є підвищення конкурентоспроможності робочої сили через підготовку, перепідготовку безробітних за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; працевлаштування безробітних шляхом надання дотацій на створення нових робочих місць; одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним власної справи. Ці заходи активної політики зайнятості спрямовані на скоріше повернення безробітного до праці. Перехід фінансування діяльності служби зайнятості на відносини страхування з боку роботодавців та працівників сприяли підвищенню кількості наданих безробітному населенню послуг (рис. 2.13).



**Рис. 2.13. Охоплення безробітного населення заходами активної політики зайнятості в 2001-2007рр., тис осіб.**

Стабільно зростає кількість безробітних, які пройшли навчання та перекваліфікацію за рахунок ДСЗ, а також прийняли участь в громадських

роботах. Стрімко зросло охоплення безробітного населення іншими заходами активної політики зайнятості. За умови скорочення численності безробітних від 1008,1 тис. осіб в 2001р. до 673,1 тис. осіб в 2007р., рівень працевлаштування безробітних шляхом надання дотацій роботодавцю зріс більш ніж в 4 рази – від 12,9% в 2001р. до 54,6% безробітних в 2007р. майже в 2 рази у відносному виразі зросли одноразові виплата безробітним допомоги по безробіттю для організації власної справи – з 19,9% загальної кількості безробітних в 2001р. до 38% відповідно в 2007р. Це свідчить про значне підвищення ефективності діяльності державної служби зайнятості як виконавця державної політики зайнятості.

Таким чином, аналіз ринку праці України виявив наступні основні тенденції розвитку сфери зайнятості:

- зростання з 2005р. чисельності економічно активного населення на фоні зменшення загальної чисельності населення за рахунок збільшення саме економічної активності населення як участі населення у суспільному виробництві на фоні зниження чисельності робочої сили в попередні роки та підвищення економічної активності населення у віці, старшого за працездатний;
- починаючи з 2004р. більш інтенсивними темпами відбувається зростання економічної активності сільського населення порівняно з міським населенням;
- зменшення в структурі економічно неактивного населення частки осіб, що вибуває з ринку праці у зв'язку з виходом на пенсію, водночас збільшення частки працездатної молоді, яка не виходить на ринок праці через здобування освіти та професійної підготовки
- в динаміці чисельності зайнятого населення в 2001-2008рр. на відміну від попередніх років починають відбуватися позитивні зміни: зайнятість зростає (щорічно в середньому на 0,7%), чисельність безробітного населення зменшується більш

- інтенсивно (в середньому на 7,3% за рік);
- повільне зростання сфери найманої праці, починаючи з 2001р., особливо характерне для міського населення;
  - серед сільського зайнятого населення переважає переважають самостійна зайнятість – 78,2% загальної кількості самозайнятих осіб та 73,7% безкоштовно працюючих членів сім'ї;
  - поширення серед сільського населення зайнятості в неформальному секторі – в 2007р. кожний другий сільський мешканець, що мав роботу, працював в неформальному секторі, тобто на незареєстрованій виробничій одиниці;
  - зменшення чисельності зайнятих в промисловості та сільському господарстві, що на фоні зростання загальної кількості зайнятих свідчить про перерозподіл робочої сили на користь галузей сфери послуг – торгівлі, будівництва, освіти, фінансової діяльності – в цих галузях спостерігається зростання зайнятості;
  - в цінах робочої сили відбуваються наступні тенденції: повільно скорочується диференціація заробітної плати в залежності від галузі, відбувається зростання у відносному виразі рівня заробітної плати в галузях культури та спорту, відпочинку та розваг, освіти, колективних, громадських та особистих послугах, сільському господарстві; надзвичайно низький рівень ціни робочої сили залишається в сільському господарстві (54% середнього по економіці рівня) і охороні здоров'я (64,5% середнього по економіці рівня);
  - зайнятість в сільському господарстві за останні роки розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки з інтеграцією в систему світового господарства, стає економічно непривабливою для селян, важкою, немеханізованою, малокваліфікованою і низькооплачуваною, переважно без необхідної реєстрації, що надає працівникові державні соціальні гарантії та захист;

- скорочення безробіття, що спостерігається в останні роки відбувається неоднакового серед міського та сільського населення: якщо безробіття міського населення має чітку тенденцію зниження в 1999-2007рр., то ситуація з сільським безробіттям є доволі нестабільною та в досліджуваний період можна спостерігати як зростання, так і зменшення безробіття;
- на зареєстрованому ринку праці, починаючи з 2000р. також спостерігаються позитивні тенденції скорочення безробіття, зростання обсягів та рівня працевлаштування, підвищується рівень охоплення безробітного населення заходами активної політики зайнятості, проте сфера зареєстрованого ринку праці все більше стає сферою обігу робітничої та некваліфікованої робочої сили.

Таким чином, дослідження ситуації зайнятості на загально національному ринку праці виявило позитивні тенденції в зростанні зайнятості та скороченні безробіття, проте зростання негативних тенденцій у використанні сільського трудового потенціалу – зменшення рівня кваліфікації сільської робочої сили, низький рівень заробітної плати, поширення неорганізованої, незареєстрованої зайнятості.

## **2.2 Дослідження передумов забезпечення зайнятості населення і перспектив зайнятості молоді агропромислового регіону**

Проблеми зайнятості молоді є типовими для регіонів зі схожою структурою господарства. Саме вона визначає структуру зайнятості та потенціал її зростання, а отже визначення аграрних регіонів України є важливою методологічною задачею.

Стеценко Т.О. пропонує здійснювати аналіз структури економіки регіонів у п'ять етапів: [158]



1-й етап — визначення кількості підприємств, чисельності працюючих на них, вартості основних фондів, обсягів реалізованої продукції, доходу підприємств по районах та містах обласного підпорядкування;

2-й етап — визначення провідних видів економічної діяльності для загальнодержавного, регіонального і місцевого рівнів відповідно до перелічених вище показників;

3-й етап — порівняння структури економіки за видами економічної діяльності на загальнодержавному та регіональному рівнях по різних показниках;

4-й етап — визначення питомої ваги різних видів економічної діяльності за різними показниками; при цьому особливу увагу варто звертати на ті, що надають послуги на загальнодержавному, регіональному рівнях;

5-й етап — визначення факторів, які вплинули на існуючу структуру економіки певного регіону, порівнюючи аналогічні показники і результати розрахунків даного регіону з подібними за природно-кліматичними, історичними, адміністративно-територіальними умовами регіонами.

Проте основним інтегральним показником, що характеризує тип господарської структури регіону, є структура зайнятості. У ній віддзеркалюється досягнутий рівень розвитку, внесок живої праці як реалізованого чинника виробництва. Водночас, зайнятість поєднує виробництво та споживання, і від її структури залежить характер їхніх взаємозв'язків.

Для визначення господарського типу регіону візьмемо дані щодо структури зайнятості населення за видами економічної діяльності, визначеної в ході Всеукраїнського перепису населення 2001р. Розподіл зайнятого населення за даною ознакою формується (і трансформується) під сукупною дією економічних та демографічних чинників-складових, серед яких слід назвати ступінь господарського освоєння різних регіонів, територіальні пропорції (диспропорції) у розміщенні виробництва й трудових ресурсів, рівень демоекономічного навантаження та особливості якісного складу

населення окремих територій тощо.

Як видно з табл. 2.8, максимальні структурні показники зайнятості у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві України зафіксовано у таких областях західного регіону, як *Чернівецька, Тернопільська, Закарпатська, Волинська, Івано-Франківська, а крім того – на Вінниччині*. Ці ж області відзначаються нижчою часткою зайнятих промисловими видами діяльності, працівників транспорту і зв'язку, зайнятих у оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами та послугах з ремонту. Слід зазначити, що значний трудоворесурсний потенціал західних областей країни розподіляється за видами економічної діяльності й використовується значною мірою нераціонально через певне їх відставання (хіба що за винятком Львівської області) від східних і центральних регіонів за загальним рівнем соціально-економічного розвитку (і розвитком інфраструктури, зокрема), фінансовою активністю тощо. Центральні ж та північні області країни у цілому формують середньо-український фон, репрезентуючи типові для країни в цілому риси розподілу зайнятого населення за видами економічної діяльності.

Проведемо аналіз ситуації зайнятості за регіонами України для визначення особливостей зайнятості сільськогосподарських регіонів. Зазначимо, що характеристика зайнятості населення є більш обґрунтованою з позицій різних концепцій занятості: повна, раціональна, ефективна, соціальна, тощо. Враховуючи принцип добровільності праці, повна зайнятість в ринковій економіці означає зайнятість, за якої пропозиція робочої сили покривається попитом на неї з боку суспільного виробництва [135, с.115], тобто повна зайнятість є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства [29, с.72]

Однак і на рівень зайнятості впливає обсяги та структура пропозиції праці, визначаючи потенціал зайнятості, її структуру та можливість диспропорцій в попиті та пропозиції робочої сили. Тому з точки зору потенціалу

Таблиця 2.8.

**Розподіл зайнятих за видами економічної діяльності по регіонах України  
(станом на 5 грудня 2001 року) [82]**

	На 100 зайнятих припадає зайнятих окремими видами економічної діяльності, осіб												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Автономна Республіка Крим	22	14	6	12	3	7	1	3	8	8	10	3	3
Області:													
Вінницька	37	17	3	7	1	6	1	2	6	9	8	2	1
Волинська	35	15	3	8	2	5	1	2	7	11	8	2	1
Дніпропетровська	11	36	4	13	2	7	1	4	4	7	7	2	2
Донецька	7	42	4	12	2	8	1	3	4	7	7	3	0
Житомирська	28	21	3	9	2	6	1	2	8	9	9	2	0
Закарпатська	36	15	7	8	2	5	1	1	6	9	7	3	0
Запорізька	16	31	4	12	2	7	1	4	5	8	7	3	0
Івано-Франківська	36	18	5	8	2	5	1	2	5	9	7	2	0
Київська	22	20	5	10	1	7	1	4	7	8	9	3	3
Кіровоградська	31	19	3	10	2	7	1	2	6	8	8	3	0
Луганська	10	39	5	12	2	6	1	3	5	7	8	2	0
Львівська	23	21	4	9	2	7	1	4	6	10	9	3	1
Миколаївська	26	20	4	12	2	7	1	4	7	8	6	2	1
Одеська	25	12	3	11	2	12	1	3	7	8	7	4	5
Полтавська	25	24	5	10	1	6	1	3	6	9	8	2	0
Рівненська	32	18	4	8	2	6	1	2	6	10	8	3	0
Сумська	24	26	4	10	2	6	1	3	6	9	7	2	0
Тернопільська	40	14	3	6	1	4	1	1	5	11	8	3	3
Харківська	14	28	3	12	1	7	1	5	6	9	7	3	4
Херсонська	32	17	4	12	2	6	1	2	5	8	7	3	1
Хмельницька	35	18	3	9	2	5	1	2	6	9	7	2	1
Черкаська	33	19	4	10	1	5	1	2	6	9	7	2	1
Чернівецька	44	11	5	8	1	4	1	1	5	8	6	2	4
Чернігівська	27	19	4	10	2	6	1	2	8	9	9	3	0
м. Київ	1	19	7	17	2	7	3	10	9	9	7	7	2
м. Севастополь	3	15	6	15	3	9	1	6	21	8	7	4	2
Україна	21	24	4	11	2	7	1	3	6	9	8	3	1

Примітка: I – сільське господарство, мисливство та лісове господарство; II –

промисловість (добувна, обробна та виробництво електроенергії, газу та води); III – будівництво; IV- оптова й роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту; V – готелі та ресторани; VI – транспорт і зв'язок; VII – фінансова діяльність; VIII – операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам; IX – державне управління; X – освіта; XI – охорона здоров'я та соціальна допомога; XII - колективні, громадські та особисті послуги; XIII – інші види діяльності.

зайнятості методологічно важливим завданням є аналіз сфери формування пропозиції робочої сили, найбільш виразним показником якої є чисельність та рівень економічної активності населення.

Розглянемо рівень економічної активності населення України за регіонами та динаміку його розвитку (табл. 2.9).

Як видно з табл. 2.9, в 2000р., найнижчі рівні економічної активності населення були в таких регіонах, як Чернівецька, Луганська, Тернопільська, Рівненська, Черкаська області – від 53,6% населення відповідної вікової групи (15-70 років) до 59,3% в Черкаській області. Водночас в таких сільськогосподарських регіонах, як Вінницька та Волинська області, рівень економічної активності був найвищим – 72,1% та 72% відповідно. В інших сільськогосподарських регіонах показники інтенсивності пропозиції праці були досить різноманітними – в Закарпатській області він наближався до середнього по Україні рівня – 62,9%, а в Івано-Франківській області - трохи вищим за середній по країні рівень – 64,4% населення.

За досліджуваний період відбулись істотні зміни в обсягах пропозиції праці в різних регіонах України. Так, в 2007р. найнижчі рівні економічної активності населення – близько 57% спостерігалися в Івано-Франківській та Тернопільській областях; найвищі – в м.Києві та м.Севастополі за рахунок позитивних міграційних процесів, в той час як в Чернівецькій та Вінницькій областях рівень економічної активності населення був незначно нижчим за середній по Україні рівень, а в Волинській та Закарпатській областях – незначно вищим за середній рівень.

Таблиця 2.9

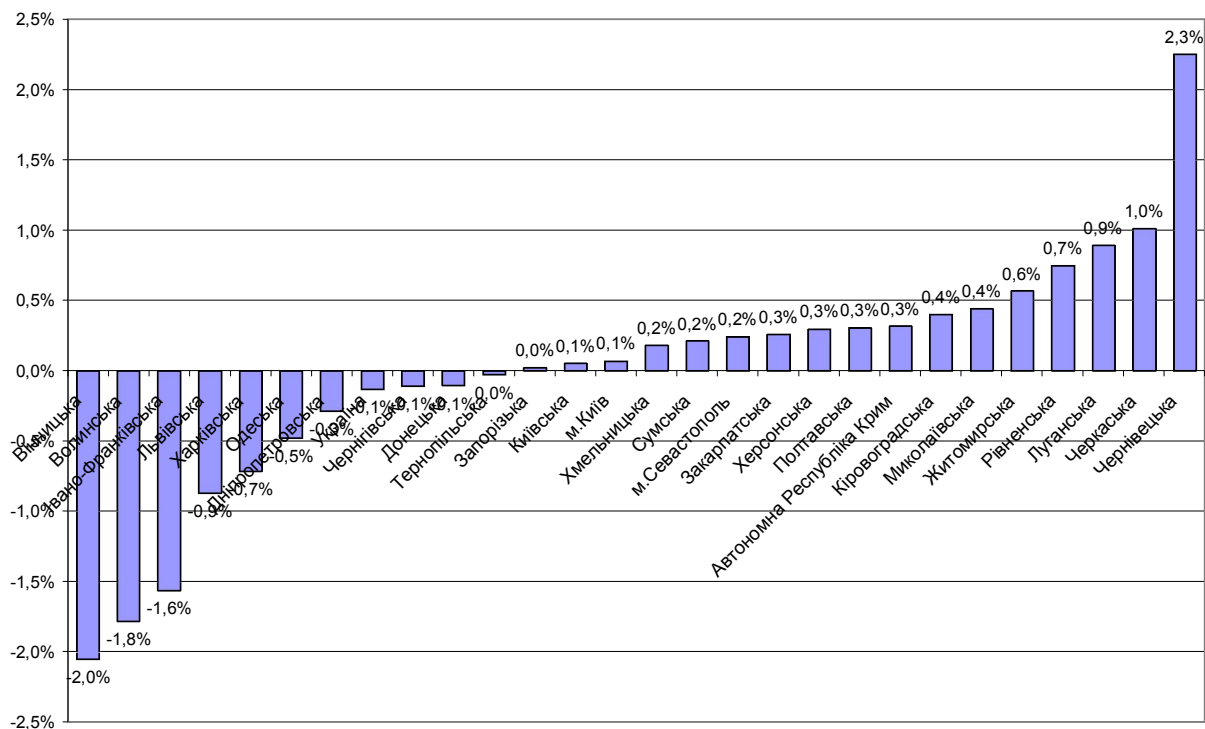
**Рівень економічної активності населення регіонів України у 2000-  
2007рр.,% до населення відповідної вікової групи**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Україна</b>	<b>63,2</b>	<b>62,3</b>	<b>61,9</b>	<b>61,8</b>	<b>62</b>	<b>62,2</b>	<b>62,2</b>	<b>62,6</b>
Автономна Республіка Крим	61,2	60,4	63,3	63,1	62,8	62,2	62,1	62,5
<i>Вінницька</i>	<i>72,1</i>	<i>69,3</i>	<i>68,5</i>	<i>69</i>	<i>62,4</i>	<i>6,8</i>	<i>61,8</i>	<i>62,1</i>
<i>Волинська</i>	<i>72</i>	<i>71,8</i>	<i>72,2</i>	<i>68,4</i>	<i>63,5</i>	<i>63,1</i>	<i>63,2</i>	<i>63,3</i>
Дніпропетровська	63,7	63,9	63,6	63,5	61,6	61,8	62,1	62,4
Донецька	63,8	62,4	61,4	61,6	61,9	62,6	62,8	63,3
Житомирська	61,9	58,7	58,4	58	64	64,2	63,7	64
<i>Закарпатська</i>	<i>62,9</i>	<i>56,7</i>	<i>61,1</i>	<i>64,9</i>	<i>63,9</i>	<i>64,5</i>	<i>63,5</i>	<i>63,4</i>
Запорізька	62,7	62,1	63,5	60,8	61,7	62,4	62,6	62,7
<i>Івано-Франківська</i>	<i>64,6</i>	<i>60</i>	<i>57,5</i>	<i>53,1</i>	<i>56,5</i>	<i>56,5</i>	<i>56,1</i>	<i>57,4</i>
Київська	62,8	62	60,7	61	62	62,8	62,6	63
Кіровоградська	61,5	61,2	63,2	61,8	61,4	61,9	62,2	63,2
Луганська	57,5	57,3	57,1	56	58,7	60,1	60,2	61,1
Львівська	65,2	64,5	62,5	62,5	61,6	61,2	61,2	61,3
Миколаївська	61,8	62,4	62,1	61,5	63,5	63,2	63,3	63,7
Одеська	62,1	61,6	60,3	60	60,4	58,7	59,3	60
Полтавська	62,5	61,1	56,4	61,1	61,2	62,9	63	63,4
Рівненська	59,2	58,6	55,7	57,9	59,9	61,2	61,5	62,2
Сумська	62,6	61,2	62,9	66,7	63,4	63	62,8	63,3
<i>Тернопільська</i>	<i>58,1</i>	<i>56,3</i>	<i>53,7</i>	<i>52,9</i>	<i>54,3</i>	<i>57,9</i>	<i>56,3</i>	<i>57,7</i>
Харківська	65,9	65,4	67,1	65,1	63	62,5	62,6	62,6
Херсонська	62,8	61	60,6	59,2	61,4	63,1	63,9	64
Хмельницька	63	62,9	63,6	61,2	63,6	63,4	63,4	63,7
Черкаська	59,3	61,8	61,1	59,7	62,5	63,2	63	63,5
<i>Чернівецька</i>	<i>53,6</i>	<i>55,4</i>	<i>50,1</i>	<i>54,2</i>	<i>60,6</i>	<i>60,4</i>	<i>60,3</i>	<i>61,8</i>
Чернігівська	64,8	64,7	63,8	66,3	64,2	64,9	63,7	64,2
м.Київ	66,2	66	66,5	67,7	67,4	66,2	65,9	66,5
м.Севастополь	64,1	60,6	64,1	60,5	63,1	62,7	64	64,8

Проаналізуємо ефективність трансформаційних перетворень в сфері формування пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці, визначивши напрямок та інтенсивність змін рівня економічної активності населення (рис.2.14).

Як свідчать проведені розрахунки, представлені на рис. 2.12, на ринках праці більшості сільськогосподарських регіонів України (Вінницька, Волинська, Івано-Франківська області) за досліджуваний період відбулось значне скорочення пропозиції робочої сили (середньорічні темпи скорочення

становлять від -1,6% до -2%), при цьому взагалі за 7 досліджуваних років рівень економічної активності населення Вінницької області скоротився на 13,9%, Волинської – на 12,1%, Івано-Франківської – на 11,1%.



**Рис. 2.14. – Середньорічні темпи зростання рівня економічної активності населення за регіонами України в 2000-2008рр.**

В Тернопільській області на початку досліджуваного періоду спостерігалось також скорочення рівня економічної активності з 58,1% в 2000р. до 53% в 2003р., потім рівень економічної активності населення став зростати, досягнувши к 2007р. 57,7% населення у віці 15-70 років (табл. 2.9).

В Чернівецькій області також відбувались різновекторні зміни показника економічної активності населення: з 2000 по 2002рр. рівень економічної активності знижувався, а з 2003р. почав інтенсивно зростати, досягнувши найвищих темпів зростання серед всіх регіонів України – на 2,3% щорічно або на 15,3% за досліджуваний період часу.

Проведемо аналіз динаміки рівнів зайнятості населення регіонів України за методологією МОП в 2000-2007рр. (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

**Рівні зайнятості населення регіонів України у 2000-2007рр.,% до  
населення відповідної вікової групи**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Україна</b>	<b>55,8</b>	<b>55,4</b>	<b>56</b>	<b>56,2</b>	<b>56,7</b>	<b>57,7</b>	<b>57,9</b>	<b>58,7</b>
АР Крим	56,2	56,3	60,1	59,4	58,5	58,7	59	59,6
Вінницька	65,9	62,8	63,2	65,1	57,4	57,6	57,7	58,3
Волинська	64,8	65,3	65,4	60,4	56,7	57,5	57,6	58,2
Дніпропетровська	56,3	58,4	58,5	58,8	57,8	58,4	58,9	59,3
Донецька	57,6	56	56,2	56,7	57,4	58,7	59,2	59,8
Житомирська	54,3	50,8	50,8	50,6	56,8	57,9	57,9	58,5
Закарпатська	55,6	49,4	53,2	60,3	58,7	60	59	59,4
Запорізька	54,8	55,5	57,8	54,5	56,8	58,2	58,6	58,9
Івано-Франківська	57,8	52,3	50,6	46,7	50,7	51,6	51,5	52,8
Київська	54,8	54,7	54,7	55,1	56,8	58,6	58,8	59,3
Кіровоградська	52,4	51,9	57,3	55,7	54,6	56,5	57,1	58,1
Луганська	51,1	49,8	51	50,8	53,3	55,4	55,8	57,1
Львівська	56,5	56,4	54,6	56	55,4	55,8	56,1	56,6
Миколаївська	52,8	55,2	55,7	53,7	56,7	57,3	57,7	58,4
Одеська	54,7	55,7	56,5	56,8	56,2	55,6	56,2	57,4
Полтавська	56,2	56,3	53,2	56	56,7	58,3	58,6	59,2
Рівненська	52	53	48,1	50,7	52,4	55,2	55,7	56,6
Сумська	53,3	51	54,3	58,9	56,7	58,1	57,9	58,5
Тернопільська	50,1	46,6	46,6	46	47,8	52,6	51,1	52,7
Харківська	57,3	57,8	59,9	58,9	58	58,4	58,8	59,2
Херсонська	54,1	53	52,8	52,2	54,8	57,5	58,3	58,7
Хмельницька	54,4	55,2	55,4	53,3	56,6	57,9	57,9	58,5
Черкаська	52,3	54,9	56,2	53,2	55,4	57	57,4	58,2
Чернівецька	44,5	45,4	42,9	48,8	53,2	54,5	54,7	56,5
Чернігівська	57,5	57,1	56,4	59,6	58,1	59,8	58,4	59,2
м.Київ	60,5	61,9	62,3	64,4	64,2	63,3	63,6	64,4
м.Севастополь	54,7	56,4	57,7	53,4	59,7	60,6	61,4	62,7

Як видно за табл. 2.10, на початок досліджуваного періоду, в трьох сільськогосподарських регіонах спостерігались найвищі по країні рівні зайнятості – в Вінницькій (65,9%), Волинській (64,8%), Івано-Франківській областях (57,3%), водночас в Чернівецькій області рівень зайнятості був найнижчим в Україні – 44,5%, наступною за нею за рівнем занятості населення була Тернопільська область (50,1%), також значно низьким порівняно із середнім по країні рівнем спостерігався рівень зайнятості

населення Рівненської області (52%).

Проте в 2007 р. в результаті трансформаційних перетворень ситуація з зайнятістю суттєво змінилась – найвищі рівні зайнятості стали спостерігатися в столицях – м. Києві та м. Севастополі, в Криму, Донецькій області, а найнижчі – в Тернопільській (52,7%), Івано-Франківській (52,8%), Чернівецькій (56,5%). В Волинській і Вінницькій областях рівень зайнятості к 2007р. знизився та став меншим за середній по країні рівень – 58,2% і 58,3% відповідно (58,7% - середній по країні рівень).

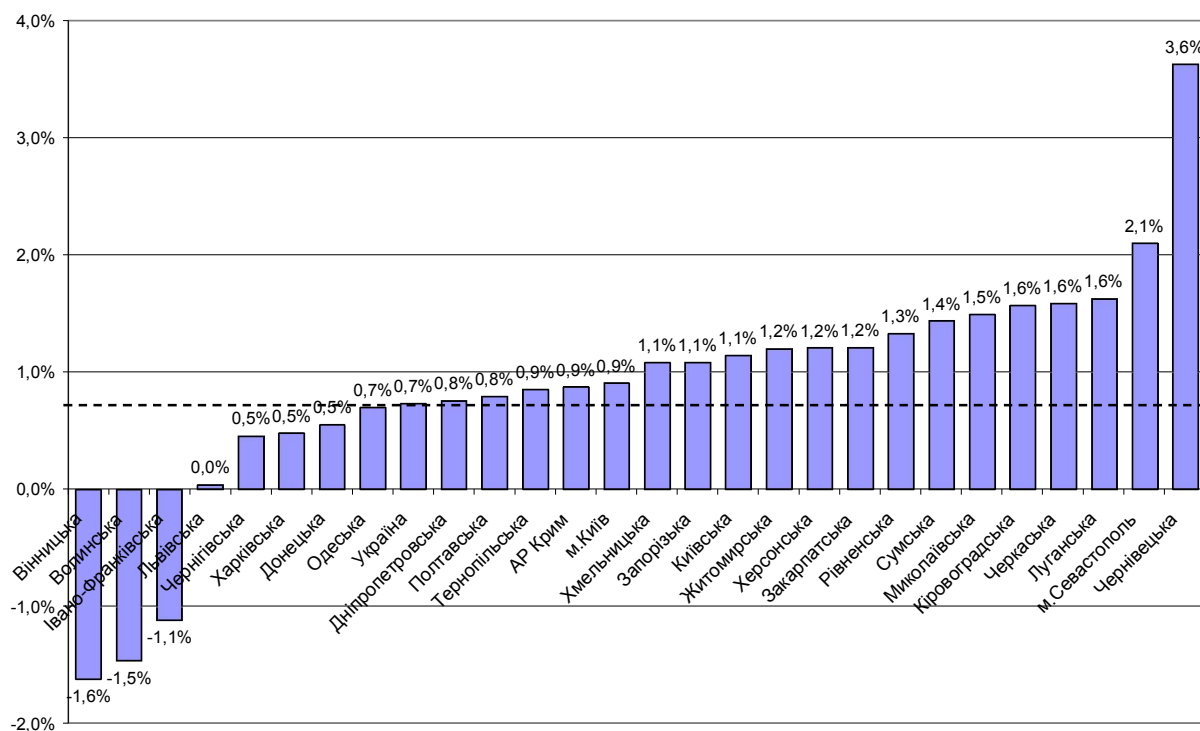
За інтенсивністю змін, найбільші середньорічні темпи зростання рівня зайнятості за досліджуваний період спостерігались в Чернівецькій області (3,6% щорічно), а найбільші темпи скорочення рівня зайнятості населення були притаманні Вінницькій, Волинській, Івано-Франківській областям (рис. 2.15). В Закарпатській та Тернопільській областях зростання рівня зайнятості було помірним (на 1,2% і 0,9% щорічно відповідно), але вищим за загальний по країні рівень – 0,7% щорічно.

В цілому за 7 досліджуваних років, рівень зайнятості населення знизився в Вінницькій області на 11,5%; в Волинській області – на 10,2%, Івано-Франківській області – на 8,7. В усіх інших регіонах спостерігалось зростання рівня зайнятості населення. При цьому – найбільш інтенсивно – в Чернівецькій області – на 27% в 2007р. порівняно з 2000р., м. Севастополі – на 14,6%, Луганській області – на 11,7%. В Тернопільській області зростання рівня зайнятості відповідало загальнонаціональній тенденції – на 5,3% зріс рівень зайнятості населення в 2007р. порівняно з 2000р.

Проведемо аналіз рівнів безробіття, що характеризують незбалансованість попиту та пропозиції на регіональних ринках праці, та сигналізують про загрози економічного та суспільно-культурного характеру. Як видно з табл. 2.11, на початок досліджуваного періоду найвищі рівні безробіття спостерігались в Чернівецькій області (17,1%), Сумській, Кіровоградській, Миколаївській, Херсонській областях, тоді як у Вінницькій, Волинській, Івано-Франківській областях рівні безробіття були найнижчими



в Україні.



**Рис. 2.15. Середньорічні темпи зростання рівня зайнятості населення за регіонами України в 2000-2008рр.**

На кінець досліджуваного періоду, ранжування регіонів за рівнем безробіття значно змінилось. В 2008р. найвищі рівні безробіття були зафіксовані переважно в сільськогосподарських регіонах – Рівненській, Чернівецькій, Тернопільській, Житомирській областях – більше 8,6% економічно активного населення, достатньо високим був рівень безробіття і в інших аграрних регіонах – Івано-Франківській та Волинській (біля 8%), і тільки в Вінницькій області рівень безробіття в 2007р. (6,1%) був нижчим за середній по країні рівень (6,4%).

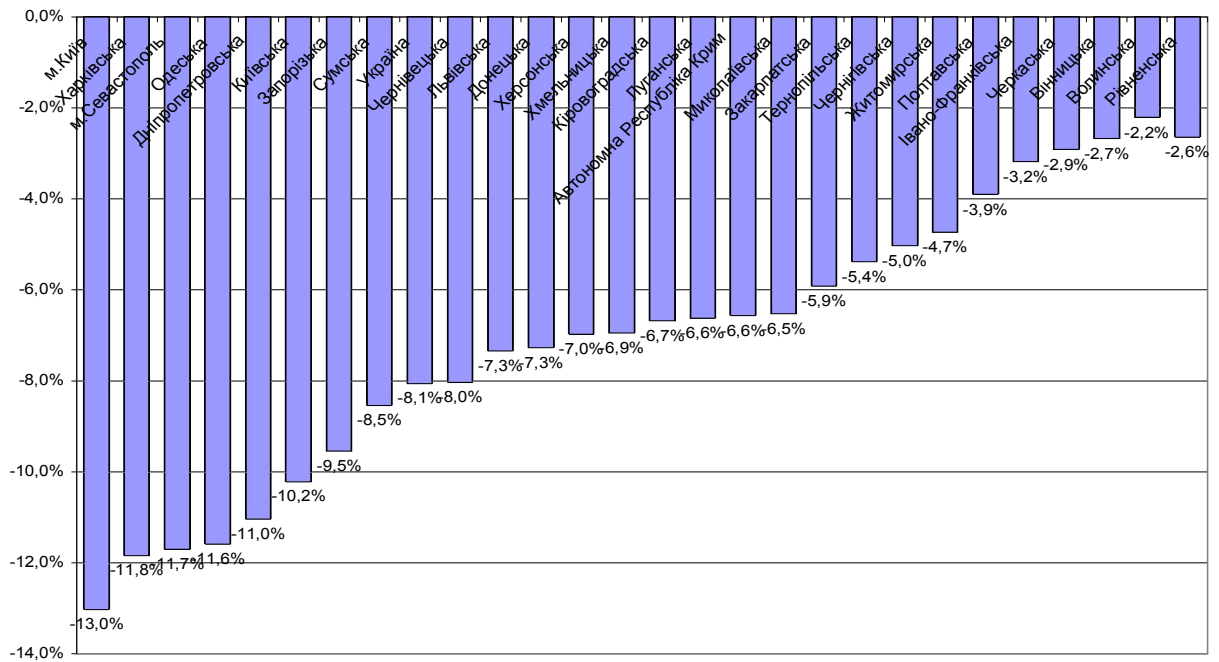
За інтенсивністю скорочення безробіття (рис. 2.16) лідирують м. Київ, м. Севастополь, Харківська, Одеська, Дніпропетровська області, тоді як в аграрних регіонах спостерігаються достатньо низькі темпи скорочення рівня безробіття – в Вінницькій, Волинській областях – на 2,2% , 2,7% щорічно; в Івано-Франківській – на 3,9% щорічно. І лише в Чернівецькій області середньорічні темпи скорочення безробіття наближаються до середнього по країні рівня – 8%.

Таблиця 2.11

**Рівні безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами України  
в 2000-2007рр.**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Україна</b>	<b>11,6</b>	<b>10,9</b>	<b>9,6</b>	<b>9,1</b>	<b>8,6</b>	<b>7,2</b>	<b>6,8</b>	<b>6,4</b>
Автономна Республіка Крим	8,1	6,7	5,1	5,9	6,9	5,5	5,1	4,6
Вінницька	8,7	9,3	7,8	5,5	8	6,8	6,6	6,1
Волинська	10	9,1	9,5	11,8	10,8	8,9	8,8	8,1
Дніпропетровська	11,6	8,6	7,9	7,4	6,3	5,5	5,1	5
Донецька	9,7	10,3	8,5	8	7,3	6,2	5,7	5,6
Житомирська	12,3	13,5	13	12,7	11,2	9,8	9,1	8,6
Закарпатська	11,6	13	13	7	8,2	7	7,1	6,3
Запорізька	12,7	10,7	9	10,3	8	6,9	6,4	6
Івано-Франківська	10,5	12,8	11,9	12	10,2	8,8	8,3	8
Київська	12,8	11,8	9,8	9,8	8,3	6,6	6,2	5,9
Кіровоградська	14,9	15,2	9,2	9,8	11	8,8	8,3	8,1
Луганська	11,2	13,2	10,8	9,2	9,2	7,8	7,2	6,6
Львівська	13,3	12,6	12,6	10,3	10	8,8	8,3	7,7
Миколаївська	14,6	11,5	10,3	12,8	10,7	9,3	8,9	8,5
Одеська	11,8	9,5	6,4	5,4	6,9	5,4	5,1	4,4
Полтавська	10,1	7,9	5,8	8,3	7,4	7,3	7	6,6
Рівненська	12,2	9,7	13,5	12,6	12,5	9,7	9,3	9
Сумська	14,9	16,6	13,6	11,8	10,5	7,6	7,8	7,5
Тернопільська	13,8	17,1	13,1	13	11,9	9,1	9,2	8,6
Харківська	13,1	11,7	10,7	9,5	7,9	6,6	6,1	5,4
Херсонська	13,9	13,1	12,9	11,8	10,7	8,9	8,8	8,3
Хмельницька	13,8	12,3	12,9	12,8	11,1	8,7	8,6	8,1
Черкаська	11,7	11,3	7,9	11	11,5	9,8	8,9	8,3
Чернівецька	17,1	18	14,3	10,1	12,2	9,8	9,3	8,6
Чернігівська	11,3	11,7	11,6	10,2	9,5	7,9	8,3	7,7
м.Київ	8,6	6,2	6,3	4,9	4,8	4,3	3,5	3,1
м.Севастополь	14,7	6,9	9,9	11,7	5,3	3,4	4	3,3

Відповідно на зареєстрованому ринку праці, найбільші показники напруженості на вільні робочі місця (вакансії) на початку досліджуваного періоду спостерігались в Рівненській (91 особа на 1 вільне місце), Тернопільській (87 осіб), Житомирській (79 осіб), Львівській (74 особи),



**Рис. 2.16. Середньорічні темпи приросту рівня безробіття населення регіонів України в 2000-2008рр.**

Закарпатській (58 осіб), Чернівецькій (56 осіб), Волинській (55 осіб), Івано-Франківській (46 осіб), Вінницькій (35 осіб), а найнижче напруження на ринку праці було в урбанізованих, промислово розвинутих регіонах – м. Києві (2 особи) та Севастополі (1 особа), Донецькій (осіб), Луганській (9 осіб), Харківській (10 осіб) областях. На кінець досліджуваного періоду ситуація з обсягами незадоволеного попиту на робоче місце загалом покращилась, але суттєво не змінилась в регіональних диференціаціях цього показника збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці. Так, найвищі рівні навантаження незайнятого населення на вільне робоче місце залишились переважно в сільськогосподарських регіонах: Черкаській, Хмельницькій, Івано-Франківській, Тернопільській, Вінницькій областях

Найбільш суттєві зміни в рівні навантаження незайнятого населення на вільні робочі місця, зареєстровані Державною службою зайнятості, відбулись в Луганській області (тут навантаження зросло на дві третини), та в ряді областей України: Рівненській (навантаження щорічно зменшувалося в середньому на 27,3%), Волинській (середньорічний темп скорочення

Таблиця 2.12

**Рівень навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце за регіонами України в 2000-2007рр.**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Середньорічні темпи приросту
<b>Україна</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>-17,6%</b>
АР Крим	13	11	14	9	9	7	6	3	-15,8%
Вінницька	35	27	20	12	16	14	14	15	-8,7%
Волинська	55	31	16	17	13	11	6	5	-26,7%
Дніпропетровська	17	10	8	7	4	3	2	2	-25,0%
Донецька	6	4	3	3	2	2	2	2	-13,1%
Житомирська	79	34	16	13	14	10	11	7	-25,1%
Закарпатська	58	24	21	10	11	8	6	9	-16,5%
Запорізька	19	12	8	8	6	5	4	4	-18,8%
Івано-Франківська	46	28	25	16	27	17	20	20	-5,2%
Київська	25	19	13	8	5	4	4	3	-25,2%
Кіровоградська	27	11	11	11	9	8	8	6	-16,2%
Луганська	9	8	6	6	4	4	5	15	22,2%
Львівська	74	27	19	13	13	11	9	8	-24,2%
Миколаївська	20	10	8	9	7	8	11	8	-7,9%
Одеська	10	8	12	10	7	6	5	5	-6,8%
Полтавська	22	15	11	11	8	8	8	5	-18,1%
Рівненська	91	44	33	22	21	20	11	8	-27,4%
Сумська	18	13	8	8	9	12	14	11	-3,6%
Тернопільська	87	41	33	25	31	24	33	17	-15,2%
Харківська	10	6	6	5	5	4	3	3	-14,5%
Херсонська	23	21	24	22	17	12	15	7	-11,9%
Хмельницька	26	18	15	11	8	9	15	23	4,4%
Черкаська	23	19	21	21	25	27	27	24	1,3%
Чернівецька	56	24	19	17	18	15	13	11	-18,3%
Чернігівська	41	16	13	11	10	7	5	5	-23,3%
м. Київ	2	1	1	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	-24,0%
м. Севастополь	1	1	1	1	1	1	1	1	0,0%

навантаження – 26,7%), Київській (25,2% відповідно), Житомирській (25,1%), Дніпропетровській (25,0%), Львівській областях (24,2%), м. Києві (24,0%), Чернігівській областях (23,3%), що демонстрували суттєво вищий від середнього по країні рівня скорочення навантаження незайнятого населення на вільні робочі місця. Водночас в Тернопільській, Вінницькій, Івано-Франківській областях середньорічні темпи скорочення напруження на зареєстрованому ринку праці були нижчими порівняно із середніми по країні

загалом. Тому за абсолютними показниками навантаження на вільні робочі місця на кінець досліджуваного періоду – в 2007р. в сільськогосподарських регіонах спостерігався відносно високий рівень незбалансованості попиту та пропозиції робочої сили.

Проаналізуємо ефективність регулювання регіональних ринків праці в 2000-2007рр. Для цього оберемо показник, що є важливою характеристикою активної політики зайнятості – рівень працевлаштування населення. З одного боку, від залежить від ємності попиту на робочу силу з боку роботодавців, який формується під впливом суто економічних чинників – потенціалу зростання попиту на продукцію та послуги, рівня інвестицій у виробництво, стану фінансового ринку, а з іншого боку – демонструє ефективність державного регулювання зайнятості населення, а саме провадження заходів зі стимулювання попиту на працю (заходів структурно-інвестиційної політики, монетарної та фіскальної політики держави, прямого дотування створення нових робочих місць, бронювання робочих місць на підприємствах для подальшого працевлаштування соціально незахищених на ринку праці категорій громадян, ін.), заходів з подолання структурних диспропорцій на ринку праці (навчання та перекваліфікація незайнятих громадян, профорієнтаційні заходи).

На початок досліджуваного періоду найвищі показники рівня працевлаштування спостерігались в м.Севастополі (39,4%), Одеській (30,7%), Хмельницькій області (30,3%), м.Києві (29,7%) – в регіонах, де на той час бурхливо розвивалася торгівля, тоді як в сільськогосподарських регіонах рівень працевлаштування був найнижчим серед областей України – в Львівській (12,5%), Чернівецькій (15,9%), Волинській (16,3%), Рівненській (17%), Закарпатській (18,1%), Сумській (19,1%), Івано-Франківській (19,1%), Тернопільській (19,2%) областях (табл. 2.13).

В результаті трансформаційних перетворень в економіці ємність регіональних ринків праці змінилась таким чином. Найбільш містким стали ринки праці столиць – м. Києва та м. Севастополя (рівні працевлаштування в

Таблиця 2.13

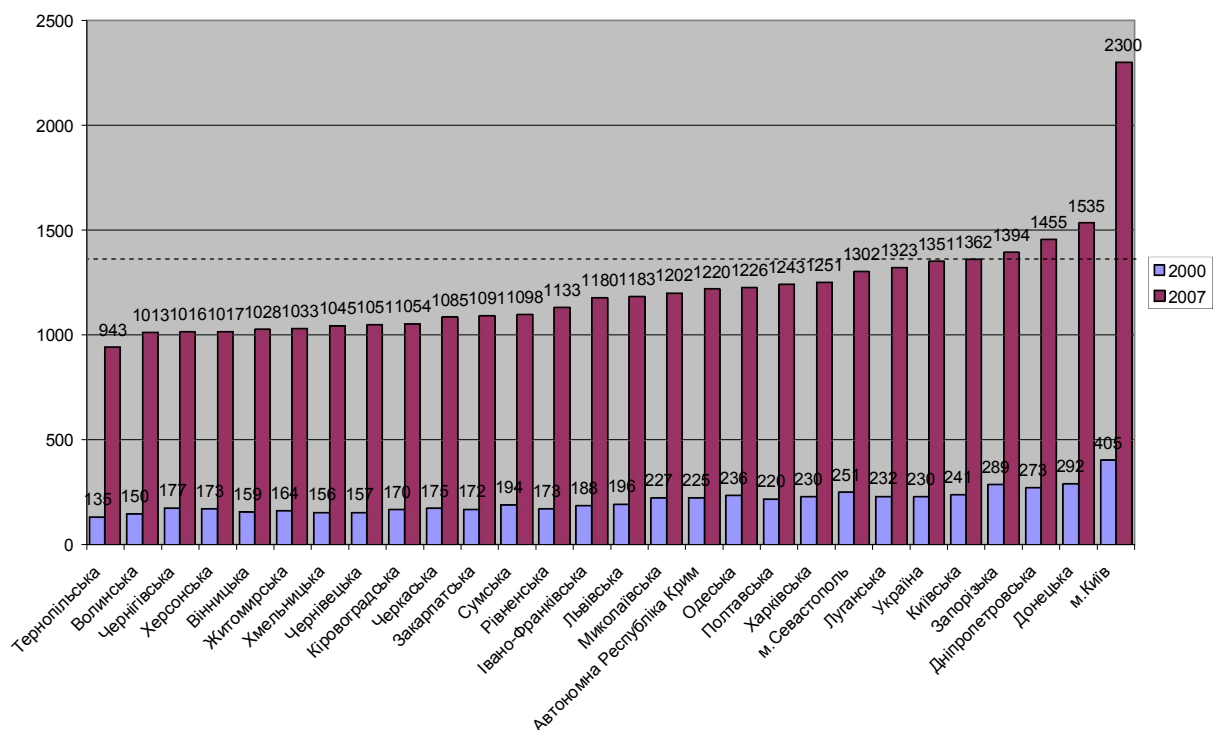
**Рівень працевлаштування ДСЗ незайнятих громадян  
за регіонами України в 2000-2007рр.**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Україна</i>	<i>21,8</i>	<i>28</i>	<i>29,7</i>	<i>30,9</i>	<i>33,9</i>	<i>36,4</i>	<i>39,7</i>	<i>45,4</i>
АР Крим	28,5	34,7	31	30	31,6	34,1	37,5	44,5
Вінницька	24,6	31,9	34,6	37,5	37,3	36,2	39,7	44,5
Волинська	16,3	23,4	31,4	36	36,7	39,1	42,5	49,3
Дніпропетровська	22,7	26,5	28	29,3	34,1	38,3	43,3	49,6
Донецька	19,3	28,3	29,6	30,8	33,7	38,3	39,5	46,6
Житомирська	19,6	25,5	30,4	31,6	33,8	36,4	40,4	44,3
Закарпатська	18,1	24	26,4	29,6	33,1	37,8	40,8	47,1
Запорізька	26,5	33,9	33,8	34,9	36,1	38,1	40,1	44,3
Івано- Франківська	19,1	29,4	33,4	35	39,1	40,6	42,9	48,1
Київська	19,7	23,2	26,2	29,3	34,6	37	41	48,2
Кіровоградська	24,9	29,2	30,9	29,9	33,4	35,1	38,8	44,9
Луганська	21,7	28,9	30,9	32,3	35,3	37,3	38,6	43,6
Львівська	12,5	19	23,7	24,9	26,9	28,7	34	42,3
Миколаївська	28,6	32,1	32,5	31,2	32,5	33,3	36,9	43,3
Одеська	30,7	34,2	30,6	30,7	34,5	36,9	39,8	44,4
Полтавська	26,4	30,1	31	32,9	35,6	35,9	38,1	42,1
Рівненська	17	21,2	24	26,4	29,6	31,4	33,8	39
Сумська	19	30,3	32,5	34,4	41,4	40,1	40,6	45
Тернопільська	19,2	23,9	23,9	26,8	26,7	29,3	33,9	39,3
Харківська	22,7	28	28,8	31,4	35,5	38,1	41,1	46
Херсонська	23,2	23,7	21	21,2	24	30,4	39,6	46,7
Хмельницька	30,3	33,1	34,8	35,4	36,5	38,3	40,2	45,8
Черкаська	28,2	24	33,6	31,3	32,6	35,2	39,5	44,7
Чернівецька	15,9	21,9	22,1	20,6	23,6	26,5	31,4	38
Чернігівська	22,3	30,8	33,7	34,6	37,4	38,9	40,4	44,6
м. Київ	29,7	39,5	45,9	50,9	59,6	62,8	67,6	74,1
м. Севастополь	39,4	42,3	40,2	41,5	42,9	43,3	44,7	50,9

2007р становили 74,1% і 50,9% відповідно), промислово розвинутих регіонів – Дніпропетровській (рівень працевлаштування – 49,6%), Київській (48,2%) областей, та деяких сільськогосподарських областей – Волинській

(рівень працевлаштування – 49,3%), Івано-Франківській (48,1%). Проте в таких аграрних регіонах як Чернівецька, Рівненська, Тернопільська області рівень працевлаштування хоча і зріс, але все ж залишився найнижчим серед регіонів України – становив 38%–39,9%.

Таким чином, дослідження стану та динаміки ринків праці регіонів України в 2000-2007рр. показало, що на фоні загального покращення ситуації на загальному ринку праці країни, в сільськогосподарських регіонах ці зміни не були такими динамічними. І в результаті трансформаційних перетворень більшість ринків праці аграрних регіонів мають депресивний, порівняно з іншими регіональними ринками праці, характер. За більшістю показників: рівнем безробіття, навантаженням на вільне робоче місце сільськогосподарські регіони посідають перші позиції серед регіонів України. Проте значні позитивні тенденції відбулись на ринках праці столиці, де знаходить своє найбільш ефективне використання і робоча сила з сільськогосподарських ринків праці (рис. 2.17)



**Рис. 2.17. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за регіонами України в 2000р. та 2007р. [138, с.199; 139, с.215]**

З рис. 2.17 видно, що в країні існує суттєва регіональна диференціація рівнів заробітної плати найманих працівників. При цьому найвищий рівень середньомісячної заробітної плати – в м. Києві – більший за найнижчий по країні – в Тернопільській області – майже в 2,5 рази, та в 1,5 рази вищий ніж в Донецькій області, що посідає другу позицію в рівнях оплати праці після Києва. Такий надзвичайно високий рівень оплати праці в столиці спричиняє міжгалузеву міграцію економічно активного населення з прилеглих регіонів, особливо аграрних, які вирізняються низькими рівнями оплати праці: Тернопільської, Волинської, Чернігівської, Вінницької, Житомирської, Хмельницької, Кіровоградської та ін. За даними Держкомстату, щорічно до столиці мігрують 51,1 тис. осіб, а позитивне сальдо міжрегіональної міграції в м. Києві в 2007р. склало 22,6 тис. осіб, тоді як в усіх регіонах, окрім Криму, Дніпропетровської, Волинської, Чернівецької та Харківської області сальдо міжрегіональної міграції було від'ємним в 2007р., що означає, що з регіонів більше населення вибуває, ніж прибуває.

Щоб дослідити причини такого нерівномірного розподілу робочої сили за регіонами України, проаналізуємо хід та результат трансформаційного реформування аграрного сектору.

Аграрний сектор України реформувався із умов державної власності на землю та матеріально-технічних ресурсів та різноманітням форм власності господарських одиниць: колгоспів – в колективній власності, машинно-тракторних станцій – в державній, а господарствах населення – кооперативна та приватна.

Аналізуючи процеси формування ринку праці у сільськогосподарських регіонах, відносини зайнятості на селі, слід враховувати, що соціально-економічна сутність аграрного сектору визначається, передусім, формами власності на сільськогосподарські землі, земельними відносинами.

Приватизаційні процеси в сфері земельних ресурсів розпочались з ліквідації безроздільної державної власності на землю. Тоді землі, що перебували у користуванні колгоспів та радгоспів, було передано їх членам у



колективну власність з правом визначати без виділення в натурі земельні ділянки для їх членів. При цьому власники земельних ділянок отримали право самостійно визначати: вилучити земельну частку і майновий пай в натурі і господарювати самостійно, створивши селянське (фермерське) господарство, чи, об'єднавши земельну частку і майновий пай з частками інших власників, спільно здійснювати виробничу діяльність (виробничий кооператив, господарське товариство), або ж передати земельну частку і майновий пай в оренду. Таким чином, державою були створені умови для реорганізації колективних сільськогосподарських підприємств (КСП) в інші підприємницькі структури. [131, с. 111]

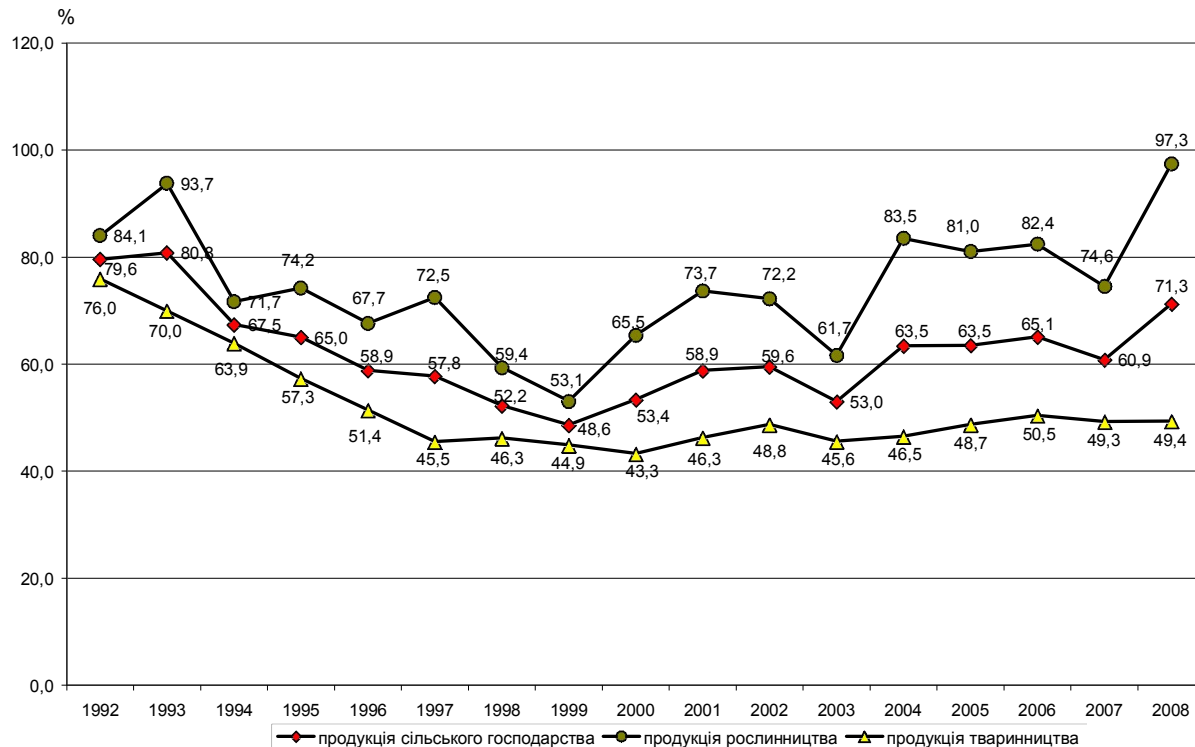
Проте за умови відсутності належної організаційної та консультативної підтримки з боку органів державної влади, браку інвестиційних ресурсів у власників майнових прав на земельні ділянки, процеси реорганізації старих господарських структур на селі відбувались вкрай повільно. В результаті цих реорганізаційних процесів замість КСП створювались селянські (фермерські) господарства (СФГ) у незначній кількості (одне СФГ на вісім реорганізованих КСП), головним чином через відсутність стартового капіталу для придбання ними необхідних засобів виробництва. Процес реформування сільського господарства ускладнювався нестабільною економічною та політичною ситуацією, що призвело до того, що на початок 2002р. в Україні налічувалось лише 6 тис. СФГ, які використовували 2,6 млн га сільськогосподарських угідь, що становило лише 6,2% загальної площі цих угідь по країні. [131, с. 116]

Решта власників земельних ділянок вилучили та продовжують вилучати їх з метою приєднання до земельних ділянок особистих селянських господарств без створення фермерських господарств як юридичних осіб. В таких особистих селянських господарствах використовуються переважно ручні технології обробки землі та збирання врожаю. В 2004р. в країні налічувалось понад 17,6 млн. таких домогосподарств, в користування і володінні яких знаходиться 29% сільськогосподарських угідь країни. Земельні ділянки мають 62,4% домогосподарств, а у сільській місцевості -

98,7%. Середній розмір особистих селянських господарств в Україні складає 0,5 га; вони виробляють основну частку плодоовочевої продукції та картоплі, понад половину м'яса, молока та яєць.

В результаті реформаційних процесів в аграрному секторі виробництво сільськогосподарської продукції знизилось за період 1991-2008рр. майже на третину (становило у 2008р. 71,3% рівня 1991р.), при цьому в 1999р. досягало показника 48,6% рівня виробництва 1991р. Найбільше скорочення виробництва відбулось в галузі тваринництва – більш ніж в 2 рази скоротилося поголів'я худоби; в галузі рослинництва тільки в 2008р. вдалося досягти рівня виробництва 1991р. (рис. 2.18).

В організованих сільськогосподарських підприємствах (СФГ) за роки реформування виробництво продукції тваринництва скоротилось на дві третини, склавши до 2008р. лише 30,7% обсягів виробництва галузі у 1991р. (табл. 2.14), а вироблення продукції рослинництва – зменшилось в середньому майже наполовину.



**Рис. 2.18. - Індеси обсягу сільськогосподарського виробництва в Україні всіма типами господарств в 1992-2008рр., % до 1991р. [191]**

При цьому в особистих господарства населення вироблення продукції рослинництва зросло в 2008р. на 26% порівняно з 1991р., проте відбулось це зростання за рахунок екстенсивних чинників – зростання загальної площі використовуваних особистих господарств населення збільшилася більше ніж вдвічі та використання ручної праці. [131, с. 117]

Замінити втрати обсягів виробництва в тваринництві особисті селянські господарства не спроможні. Рівень виробництва господарствами населення худоби є на протязі досліджуваного періоду маже постійним (табл. 2.14), то досягаючи до реформаційного рівня, то зменшуючись в деякі роки. Але при цьому в умовах поширення дрібного сільського виробництва значно погіршилась структура використання сільськогосподарських угідь, зокрема збільшилася більш ніж в 6 разів частка низькопродуктивних природних сіножатей і пасовищ, і відповідно зменшилась частка площ найбільш продуктивних плодкових і ягідних культур. Також збільшилась частка земель під посівами кормових і зернових культур, які дають продукції з 1 га у вартісному вираженні значно менше порівняно з посівами городніх культур (овочів, картоплі). Ці зміни відбуваються на фоні стрімкого фізичного та морального зношення основних виробничих фондів в сільському виробництві. Так, якщо 1991р. в сільськогосподарських підприємствах налічувалось 493,7 тис. тракторів, то в 2006р. лише 187 тис., з них справних було лише 136,6 тис. тракторів. [9]

Відсутність в особистих селянських господарств інвестиційних коштів для механізації сільськогосподарського виробництва, можливостей для застосування передових агротехнічних технологій, брак агрономічних кадрів доповнюється проблемою депопуляції сільського населення, особливо, зменшення молодого населення на сільських територіях. Всі ці проблеми в комплексі призводять до зменшення рівня життя сільського населення, що негативно впливає на суттєве зниження рівня заробітної плати у сільському господарстві на фоні зростання частки ручної праці. Це спонукає молодь у своїх профорієнтаційних намірах шукати роботу в містах та за кордоном, ще

Таблиця 2.14.

**Виробництво сільськогосподарської продукції в Україні різними  
типами господарств у 1992-2008рр., % до рівня 1991р. [9]**

Роки	Сільськогосподарські підприємства			Господарства населення		
	продукція сільського господарства, % до рівня 1991	продукція рослинництва, % до рівня 1991	продукція тваринництва, % до рівня 1991	продукція сільського господарства, % до рівня 1991	продукція рослинництва, % до рівня 1991	продукція тваринництва, % до рівня 1991
1991	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1992	68,1	68,9	67,5	105,7	129,2	91,7
1993	66,5	75,2	58,1	113,2	149,0	92,0
1994	52,7	55,8	49,8	100,8	119,2	89,9
1995	48,0	54,6	41,6	103,7	132,9	86,2
1996	37,8	43,4	32,5	106,7	140,7	86,3
1997	36,0	49,2	23,4	107,4	142,4	86,4
1998	30,3	37,4	23,5	102,1	125,3	88,2
1999	27,5	34,2	21,1	96,7	110,0	88,8
2000	26,1	35,7	16,9	115,4	154,8	92,0
2001	31,5	44,7	18,7	121,1	161,2	97,2
2002	30,9	41,4	20,8	124,6	165,2	100,3
2003	23,1	28,0	18,5	121,0	163,4	95,6
2004	32,5	45,4	20,0	133,9	198,4	95,4
2005	33,4	43,6	23,5	132,0	193,8	95,1
2006	36,5	46,6	26,9	130,0	190,5	93,8
2007	35,0	41,5	28,8	119,8	174,5	86,9
2008	47,3	64,5	30,7	126,0	196,7	83,6

більше загострюючи проблеми аграрного сектору та розвитку сільськогосподарських регіонів.

### 2.3. Аналіз соціально-економічного стану молоді агропромислових регіонів на ринку праці.

За даними Державного комітету статистики, станом на 1 січня 2008р. в Україні налічувалося близько 15 млн людей молодого віком до 35 років. Із них 10,7 млн проживає у містах, а 4,3 млн – у сільській місцевості.

Актуальність проблеми зайнятості молоді сільськогосподарських регіонів обумовлена декількома причинами:

по-перше, молодь, як найменш підготовлена частина трудоактивного населення країни, є найбільш ємною на ринку праці категорією робочої сили, незахищеною від конкурентного тиску;

по-друге, як найбільш мобільна частина суспільства, вона в прояві різних форм трудової активності акумулює різновидність варіантів поведінки всього населення на ринку праці, що перебуває в стадії формування;

по-третє, молодь сільськогосподарських регіонів, провідною сферою докладання праці яких є аграрний сектор, найбільше відчуває проблеми функціонування ринку праці, скорочення сфери зайнятості в умовах трансформаційної економіки.

Четвертою причиною вивчення положення та поведінки молоді на ринку праці сільськогосподарських регіонів України є її виняткова роль у функціонуванні аграрного сектору країни та в цілому української держави не тільки в процесі трансформації, але і в після трансформаційний період.

До молоді сільськогосподарських регіонів сучасні економічні реалії – трансформаційна криза, інтеграція аграрного сектору країни до світового поділу праці, висувають на ринку праці підвищені вимоги: висока професійність, працьовитість, наявність підприємницьких та новаторських якостей, формування свідомості господаря на землі. Все це потребує вивчення соціально-економічного становища молоді на ринку праці сільськогосподарських регіонів, проблем та перспектив його розвитку з метою розробки комплексних програм з підтримки зайнятості сільської молоді на національному та регіональних рівнях.

В реальній ситуації трансформаційної економіки України названі вище проблеми взаємо перетинаються. Трудова активність молоді тісно пов'язана з отриманням загальної, та, особливо, професійної освіти. У зв'язку із значно довшою загальною освітою і професійно-кваліфікаційною підготовкою,

великими масштабами залучення молоді в освіту, у нашій країні склався типово низький рівень трудової активності (табл. 2.15).

Коефіцієнт трудової активності (рівень економічної активності) молоді України у віці 15-19 роки більший тільки ніж в Японії, яка характеризується довготривалою загальною та професійною освітою. Порівняно з іншими економічно-розвиненими країнами, молодь України менш задіяна у суспільному виробництві через довготривалість отримання освіти та нерозповсюдженість серед молоді практики поєднання навчання з роботою, що більш прийнято в інших країнах з розвинутими ринками праці.

**Таблиця 2.15.**

**Рівні економічної активності, зайнятості, безробіття населення у віці 15-24 роки в Україні та деяких країнах світу у 2005р.**

Країни	Рівень економічної активності населення у віці 15-19 років, % до населення означеної вікової групи	Рівень економічної активності населення у віці 20-24 роки, % до населення означеної вікової групи
Україна	16,5	63,6
США	43,7	74,7
Канада	53,4	78
Японія	16,3	62,9
Німеччина	30,1	70,3
Великобританія	57,1	75,0

Проведені Українським інститутом соціальних досліджень опитування молоді в травні 2000 р. виявили, що більше половини респондентів турбує високий рівень злочинності, а відсутність нормальних можливостей для навчання - більше третини. Але найбільше (62%) молодих громадян непокоять проблеми працевлаштування [157].

При цьому зайнята молодь потерпає від неправомірних дій працедавців, які користуються необізнаністю молоді щодо своїх трудових прав та незахищеністю на ринку праці. Так, більше половини юнаків та дівчат потерпають від нерегулярних виплат заробітної платні, пенсій, стипендій,

інших соціальних виплат. 52% опитаних змушені ділитися своїми невеликими доходами, допомагаючи батькам чи іншим родичам.

Зрозуміло, що за таких умов більшість молоді, у тому числі й ті, хто навчається, сьогодні прагне працювати й мати власні джерела існування. Протягом року третина молоді намагалася влаштуватися на роботу, проте пощастило лише 40% з них, адже головною ознакою становища молоді на ринку праці 1999 р. залишалася достатньо високою диспропорція між пропозицією робочої сили та попитом на неї. В попередні роки зростала вимушена незайнятість у вигляді зареєстрованого і прихованого безробіття, скорочувався попит на робочу силу в усіх сферах господарювання, значною була частка залучення до тіньової, у тому числі кримінальної економіки, скорочувалися можливості щодо професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, поширювалася трудова міграція, передусім нелегальна, повільними темпами розвивалося підприємництво. І така ситуація спостерігалася на той час в усіх регіонах України. Причому безробіття перш за все уражало молодь як носія робочої сили невисокої кваліфікації.

Освіта для більшості молодого покоління стає засобом підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, прискореного соціального становлення взагалі. Тому юнаки та дівчата, визначаючись із вибором професії, зважають не лише на свої уподобання, а й враховують попит на спеціалістів відповідного профілю, географію попиту на робочу силу відповідної кваліфікації тощо. Проте вони змушені також брати до уваги й витрати, неминучі під час набуття освіти. Тобто молодь звертає увагу на місце розташування навчального закладу, матеріальні умови навчання, рівень оплати тощо. Вона нерідко змушена вирішувати паралельно іноді досить складні проблеми ще задовго до вступу до навчальних закладів. Але слід також зазначити, що й набуття середньої освіти, яке, як правило, залежить від працелюбства, настанов у батьківській сім'ї тощо, часто ускладнюється включенням підлітків у трудову діяльність з метою підтримки матеріального

рівня сім'ї, віддаленістю населених пунктів у сільській місцевості від середніх шкіл, проблемами сільської школи і т.д. Найбільше проблем у дітей та молодих людей, які мають слабе здоров'я. До того ж становище ускладнюється, наприклад, через скорочення мережі навчальних закладів для дітей з вадами розвитку, хоча кількість таких дітей в Україні зростає [157].

Проведені після 2000р. соціологічні дослідження становища молоді на ринку праці демонструють, що у зв'язку з поживленням економіки та ринку праці, фокус проблем зайнятості молоді змінився, перемістившись з проблеми нестачі пропозиції роботи на проблему якісної невідповідності пропозиції робочої сили та попитом на неї.

Так, за результатами соціологічного дослідження щодо стану та перспектив зайнятості молоді, проведеного у 2007 р. Державним інститутом розвитку сім'ї та молоді, ця проблема є чи не основною. В опитуванні взяли участь 1800 респондентів віком від 14 до 35 років. З них 49,9% – чоловіки. Серед опитаних 33% – молодь з повною загальною середньою або професійно-технічною освітою. Повну вищу освіту мали 27% опитаної молоді, базову вищу освіту – 26%, закінчили повних 9 класів – 10%, мали початкову (менше 9 класів) освіту – 4%.

Майже половина опитаної молоді, яка має вищу і професійно-технічну освіту, працює не за фахом. Основні причини – відсутність вакансій (42%) та незадоволеність в матеріальному плані цією роботою (40%). Не задоволений умовами роботи за фахом майже кожен п'ятий, а кожному шостому вона просто не подобається. Не працюють за фахом через те, що ця робота не передбачає кар'єрного зростання – 8% респондентів.

Для третини опитаних привабливою є професія банківського працівника, 43% молоді вважає, що вона забезпечує успіх. Майже для третини опитаних є привабливою професія лікаря, та лише 23% вважають, що ця професія забезпечить успіх. Найпривабливіша професія – юриста (42%). Останніми в цьому рейтингу є професії фермера, фахівця в аграрній галузі (5%), інженера (9%), працівника торгівлі (11%).



Наявність процесу масового здобуття вищої освіти, орієнтація підготовки кадрів не на потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на певні спеціальності, вплив мотивів „моди” та „престижності” при виборі спеціальності без урахування реальних можливостей працевлаштування, на жаль, створюють умови для зростання безробіття серед молоді. Отримавши освіту, молодь, не маючи місця застосування праці, все частіше виїжджає за кордон чи обирає незареєстровані трудові відносини з роботодавцями. Причинами такої ситуації є необізнаність випускників шкіл, абітурієнтів, студентів та випускників навчальних закладів про стан та динаміку ринку праці, попит на конкретні спеціальності, перспективи працевлаштування за обраною професією.

Чисельність випускників, які закінчили вищі навчальні заклади у 2007 році та зареєструвалися в центрах зайнятості як такі, що шукають роботу, становила 22,4 тис. осіб (це на 7 тис. випускників більше, ніж у 2006 році) [92]. За даними щоквартальних обстежень домогосподарств з питань економічної активності, в 2007р. 17,4% населення, що не мало роботи, становили не працевлаштовані після закінчення вузів та шкіл молоді особи [92, с.105].

Серед випускників вищих навчальних закладів освіти більшість складають молоді люди, які навчалися за такими напрямками, як освіта, медицина, інженерія, економіка, комерція та підприємництво (зокрема, менеджмент організацій, облік і аудит, фінанси, економіка підприємства, бухгалтерський облік), правознавство. Навіть, коли є значна потреба у працівниках певного фаху, головною причиною, через яку роботодавці не зацікавлені у працевлаштуванні випускників, є те, що молоді спеціалісти недостатньою мірою володіють практичними вміннями і навичками роботи в умовах конкретного робочого місця сучасного виробництва або офісу. Центри зайнятості вимушені направляти їх на стажування, для оволодіння практичними навичками, після чого вони влаштовуються на роботу. У 2007 році центрами зайнятості було направлено на перенавчання та підвищення

кваліфікації 2 тисячі випускників вищих навчальних закладів освіти, а це майже у чотири рази більше, ніж у попередньому році.

Вісім з десяти опитаних працюючих молодих людей задоволені своєю роботою, але 19%, або кожному п'ятому, вона не подобається. Молодь називає кілька основних причин незадоволення роботою. Перша – низький рівень оплати праці. Проте, якщо у 2006 р. на це вказало 64% опитаної молоді, яка незадоволена своєю роботою, то в 2007 р. – 58%. До того ж молодь стала вимогливіша до умов праці та перспектив кар'єрного зростання.

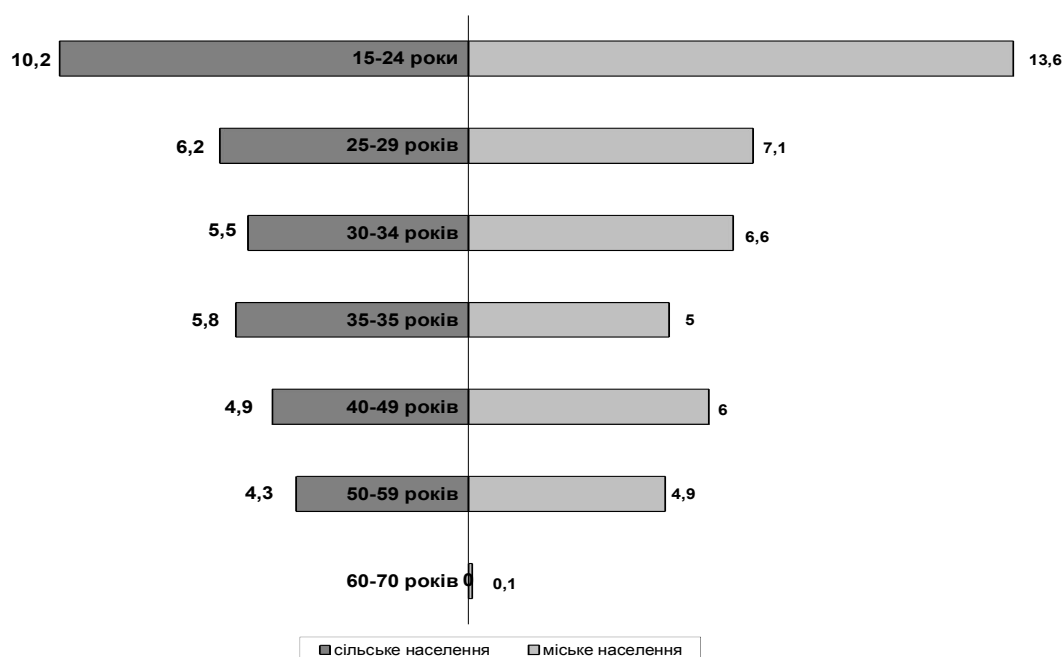
Для української молоді важливим у роботі є не тільки високий рівень заробітної платні, а й можливість кар'єрного зростання, реалізації знань і здібностей, набуття досвіду. Результати дослідження у 2007 році засвідчили, що для молоді найважливішим у роботі є: хороша оплата праці (97% опитаних); її цікавість (90%); гарантованість (89%); робота, де молодь відчуває можливість чогось досягти (85%); робота, яка викликає повагу (82%) тощо [92].

За результатами дослідження можна стверджувати, що наразі в Україні існує розрив між системою освіти та потребами ринку праці. Молоді при виборі майбутньої роботи необхідно керуватися не тільки власним бажанням отримати престижну професію з високою заробітною платою, а й реально оцінювати ситуацію на ринку праці.

Так, серед економічно активної молоді віком 15-24 роки рівень безробіття складав в 2007р. 12,5% і був найвищим серед усіх вікових груп. Проте рівень безробіття сільської молоді (10,2%) був меншим, ніж серед молоді, що мешкає у містах (13,6%), що можна пояснити більш вимогливим попитом роботодавців щодо рівня кваліфікації та наявністю досвіду роботи у претендентів на заповнення вакансій. Проте як і серед міського, так і серед сільського економічно активного населення рівні безробіття молоді є найвищими порівно з іншими віковими групами (рис 2.19).

В сільськогосподарських регіонах рівень безробіття сільського населення значно вищий. Так, у Тернопільській області на 1 жовтня 2008 р.

частка безробітних громадян, що проживають на селі склала 62,4 %, при цьому молодь до 35 років склала 38,4 % зареєстрованих безробітних. У Чернівецькій області на вересень 2008 р. із загальної чисельності безробітних, які перебували на обліку, 75,1 % становили мешканці сільської місцевості, з них 33,7 % – це молодь віком до 35 років. У Закарпатській області на червень 2008 р. безробітних нараховувалося 70,3 % мешканців сільської місцевості, з них 34,7 % сільська молодь [92].



**Рис. 2.19. Рівні безробіття сільського та міського населення України за віковими групами в 2008р. [191]**

Говорячи про соціальні наслідки безробіття, не можна не згадати і про проблему його соціальних витрат. Досить переконливим є дослідження цієї проблеми провідним експертом університету імені Дж. Гопкінса. Вченим М.Харвей Бреннером було проведено комплексне дослідження, метою якого стало визначення впливу основних економічних показників, зміна їх динамічних характеристик (рівня безробіття, інфляції, доходів на душу населення) на показники «соціальної патології» (кількість психічних та фізичних захворювань, рівень злочинності, смертності, тощо). При цьому

необхідно зазначити, що зростання соціальної патології як наслідок несприятливої економічної кон'юнктури у явній і прихованій формах виражений не лише серед безробітної частини населення, але і в суспільстві в цілому.

У розроблених моделях були використані такі групи патологічних показників:

1. Показники смертності: за статевими ознаками і віковим складом, в результаті серцево-судинних захворювань, цирозу печінки, в результаті вбивств та самогубств.

2. Показники госпіталізації психічно хворих і тих, що страждають нервовими розладами.

3. Чисельність злочинців, що утримуються у в'язницях.

Опрацювавши і проаналізувавши статистичний матеріал, автор дійшов до висновку про функціональну залежність між економічними показниками і показниками соціальної патології.

В результаті проведеного дослідження були зроблені такі теоретичні і практичні висновки: в цілому, зростання безробіття викликає кумулятивний ефект зростання показників «соціальної патології» протягом 5-річного періоду, починаючи із збільшення показників чисельності безробітних. Так, «пік» смертності настає приблизно через два роки після «піку» безробіття.

При цьому зростання окремих видів «соціальної патології» під впливом економічних негативів розподіляється відповідно до об'єктивного характеру і швидкості реагування: в перші роки збільшується кількість психічних захворювань (кількість госпіталізованих з даними діагнозами), злочинність (кількість утримуваних у в'язницях), чисельність самогубств та вбивств. У наступні три роки помітне зростання хронічних реакцій – збільшення загальних та часткових показників захворювань та смертності.

Бреннер приходять до такого практичного висновку: збільшення безробіття протягом трьох років на 1% і збереження його протягом 6-річного періоду призводить до наступного зростання показників «соціальної

патології»: загальної смертності – на 2%, чисельності самогубств – на 4,1%, кількості вбивств – на 5,7%, збільшення чисельності ув'язнених – на 4%.

Підвищена соціальна загроза молодіжного безробіття не викликає ніяких сумнівів. За останні роки невпинно зростає зловживання наркотиками, набувають поширення інші негативні прояви. Так, за останні п'ять років кількість осіб, які зловживають наркотиками, у сільській місцевості зроста майже у 2,3 рази (у країні в цілому - в 1,4 раза) і у 2005 році становить 24 159 осіб, серед них 787 - неповнолітні. У 2005 році кожен четвертий підліток, який був доставлений до органів внутрішніх справ за різні види правопорушень і злочинів, - мешканець сільської місцевості [92].

По-перше, молодь особливо після закінчення вузів, через більшу психологічну вразливість гостріше реагує на неможливість задоволення своїх потреб, включаючи потребу в праці. Тому після навіть короткочасного безробіття випускникам вузів значно важче адаптуватися до наступної нормальної трудової діяльності.

По-друге, не реалізувавши свою активність у сфері зайнятості молоді фахівці – вчорашні студенти, часто-густо починають шукати інші, не зовсім легальні сфери її застосування, у тому числі соціально небезпечні.

По-третє, випускники вузів менше, ніж інші групи населення страждають на консерватизм і найбільшою мірою здатні сприйняти нові економічні та технічні ідеї. Тому суспільство зазнає особливо великих втрат через неповне використання трудового потенціалу молоді.

Сьогодні більша частина підлітків і молоді – майбутніх пошуковців на ринку праці – психологічно не готова до ситуації, що склалася в економіці. Соціальні психологи вказують на такі ціннісні орієнтації теперішнього підростаючого покоління, як небажання влаштовуватись після начального закладу на непрестижну, низькооплачувану роботу. У виборі професії домінують фахи бізнесмена, брокера, економіста, юриста, працівника торгівлі, підприємця. Інші професії, у першу чергу робітничі фахи та

кваліфікації, задіяні у сільськогосподарському виробництві, залишаються за оцінками підлітків поза ринковими відносинами.

Водночас за даними Державної служби зайнятості, в останні роки значна частина підприємств відчуває потребу саме в кваліфікованих робітниках. Багато заявок поступає від роботодавців на електрогазозварників, слюсарів, токарів, швачок, столярів, водіїв, трактористів, висококваліфікованих робітників на будівництві і в суднобудуванні. Значна кількість підприємств відчуває потребу в кваліфікованих робітниках за виробничими професіями, зокрема, токарях, ливарниках, ковалях, термістах, слюсарях-інструментальниках, фрезерувальниках тощо [92].

Роботодавці пропонують сьогодні таким робітникам достатньо високі зарплати з однієї простої причини – їх практично немає на ринку праці. Майбутнє ринку праці – за робочими професіями, а формується воно вже сьогодні. Для кваліфікованого робітника – ризик безробіття мінімальний. Не вистачає також медичних працівників, вчителів, продавців як продовольчих, так і непродовольчих товарів.

Професії, які приваблюють молодь – програмісти, менеджери різних рівнів, банківські працівники, дизайнери з відповідним досвідом роботи – користуються також постійним попитом на ринку праці, оскільки є представниками професій, на яких базується ринкова економіка, але працедавці вимагають від претендентів на вакансію високого рівня освіти і кваліфікації. Водночас молодь, яка здобула такі професії у навчальних закладах, та влаштовується на перше робоче місце, ще не має високого рівня кваліфікації та не здатна ефективно конкурувати на ринку праці з досвідченими працівниками, тому й переважно працює не за фахом.

До змін у ціннісних орієнтаціях молоді, до її психологічної неготовності до ринку призвели поряд із «стихійною практикою» і діяльність засобів масової інформації, реклама по телебаченню, на радіо, в газетах та журналах. Привабливі сторони ринкових відносин частіше всього виступають як споживання різноманітних товарів та послуг. Цей імідж домінує над фактом,

що все багатство досягається високою продуктивністю праці, високою кваліфікацією, професіоналізмом. Звідси однобокий погляд молоді на нові економічні умови. Відсутність інформаційно-ідеологічного забезпечення програм переходу до ринку, відсутність чіткої програми інтеграції країни до системи світового виробництва разом з руйнацією системи професійної орієнтації молоді призвело до серйозних деформацій в психологічній готовності молодого покоління засвоїти нову якість праці.

Так, за результатами проведеного представниками Української аграрної конфедерації та Інституту аграрного розвитку Центральної та Східної Європи у 2006 р. соціологічного опитування студентів вищих навчальних закладів аграрного напрямку, виявилось що агрономічні спеціальності також не користуються попитом з боку молоді – прихильність до них виявили лише 26 % і 7 % респондентів відповідно. Результати дослідження засвідчили чітку пріоритетність серед студентів спеціальностей економічного спрямування – 50 % опитаних молодих людей. Після закінчення учбового закладу працювати безпосередньо у сільськогосподарському виробництві виявили бажання лише 19 % студентів, при цьому понад 90 % опитаних пов'язують свою професійну діяльність і життя не з селом, а з містом.

Такі настрої сільської молоді щодо майбутньої пропозиції себе на ринку праці мають під собою соціально-економічне підґрунтя, що складається з наступних чинників:

- скорочення кількості організованих конкурентноздатних підприємств, які займаються виробництвом та реалізацією сільськогосподарської продукції, та використовують кваліфіковану робочу силу на законних підставах (з укладанням трудових відносин у відповідності до вимог законодавства);

- сезонність робіт в аграрному секторі, незабезпечення працівників стабільним трудовим доходом;

- застарілі технології виробництва та перероблення сільськогосподарської продукції, що характеризуються низьким рівнем продуктивності праці та переважанням важкої ручної праці;

- низький рівень оплати праці через невисокий рівень її продуктивності, недостатності державних дотацій.

Таким чином, якість життя у сільській місцевості позбавляє молодь гідних стартових можливостей у порівнянні з містом.

Сьогодні джерелом зайнятості та доповненням до стипендій або утримання від батьків для молоді, що навчається, є перш за все «неформальні» (офіційно не зареєстровані) види трудової діяльності, які доступні студентам та учням: випадкові заробітки у приватних осіб, перепродаж продуктів, речей на базарах, в метро, будівельні роботи, робота з обслуговування на підприємствах громадського харчування (кафе, ресторани швидкого харчування), тощо. Більшість неповнолітніх підлітків реалізують свою трудову активність у неформальному секторі – миють машини, продають газети, працюють з дорослими на земельних ділянках, а потім продають вирощену продукцію на ринку.

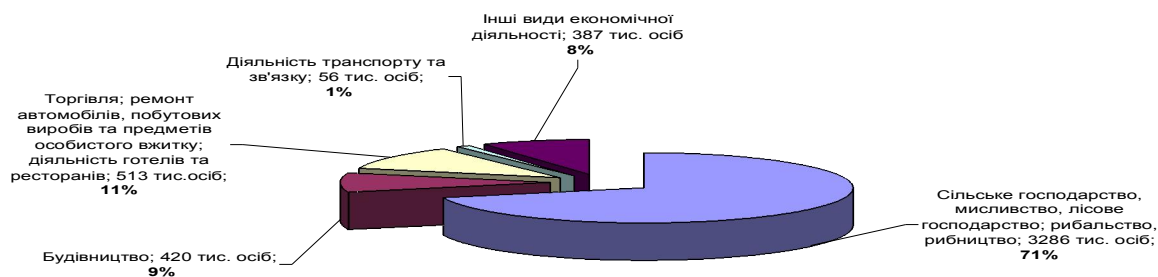
За умови відсутності реальних заходів з соціального захисту молоді, що отримує освіту у навчальних закладах, молодь, знаходять прийнятні форми адаптації до нової структури попиту на ринку праці, що забезпечують як нові джерела доходів, так і формальну зайнятість (збереження трудових відносин з конкурентоспроможним роботодавцем при одержанні основної маси доходів від незареєстрованої діяльності. І якщо в роки поглиблення трансформаційної кризи (1992-1999рр.) вторинна незареєстрована зайнятість була засобом амортизуючого характеру, яка не допускала зниження трудових доходів робітника, то в роки економічного пожвавлення незареєстрована зайнятість поширена через намагання роботодавців зменшити податкове навантаження на бізнес або оминати необхідність проходити вкрай складні та корумповані процедури з отримання ліцензій та дозвільної документації.



За нинішніх умов молодий працівник розуміє, що не варто чекати, поки держава забезпечить робочим місцем, а треба самому дбати про свій добробут, рівень кваліфікації та пошук першого робочого місця для себе.

Для додаткового заробітку молодь, за даними соціологічних досліджень, надає перевагу зайнятості саме нерегламентованій, неофіційній, яка є взаємовигідною для обох сторін трудових відносин: молодь отримує додаткові доходи і так необхідні перші трудові навички та має реєстрацію основного заняття – навчання у вищому навчальному закладі всіх видів акредитації – для подальшого нарахування трудового стажу, а працедавець має можливість використовувати відносно дешеву робочу силу та зменшувати податкові відрахування на незареєстрованих працівників. Часто молодь веде незареєстровану індивідуальну трудову діяльність, забезпечуючи себе додатковими доходами.

Дослідження обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки, що здійснюється в Україні, починаючи з 1999 року у рамках щоквартальних обстежень домогосподарств з питань економічної активності, виявило, що половина зайнятого сільського населення – 50,7% – були задіяні в неформальному секторі економіки, а сільськогосподарське виробництво стає сьогодні основною сферою поширення неформальної зайнятості (рис. 2.20). При цьому проблема неформальної зайнятості сільської молоді є надзвичайно актуальною – більше 60% молоді у віці 15-24 роки та 43% молодих людей у віці 25-29 років працюють в неформальному секторі (табл. 2.16).



**Рис. 2.20. – Зайнятість у неформальному секторі економіки України за видами економічної діяльності в 2007р. [92, с.99]**

**Таблиця 2.16**

**Зайнятість населення у неформальному секторі економіки за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2007 році**

	Всього		У тому числі за віковими групами (років), у % до загальної кількості зайнятого населення відповідної вікової групи					
	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятих						
			15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70
Все населення	4661,7	22,3	29,3	18,5	17,6	17,3	21,2	63,5
жінки	2263,7	22,3	29,9	17,5	16,3	15,8	23,2	68,2
чоловіки	2398,0	22,3	28,8	19,3	18,9	18,9	19,3	57,5
міське населення	1319,8	9,2	12,7	9,4	9,0	8,2	7,4	15,2
сільське населення	3341,9	50,6	61,0	43,3	38,2	39,1	52,9	96,2

Ознаками віднесення зайнятості до неформального сектору у відповідності до методики Держкомстату України є:

- зайнятість на незареєстрованих виробничих одиницях сектору домашніх господарств;
- ринкова спрямованість економічної діяльності;
- обмежене число працівників;
- відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності;
- робота за усною домовленістю з роботодавцем в офіційному секторі.

За економічною сутністю неформальний сектор являє собою специфічний сегмент ринку праці, в межах якого функціонує сукупність господарських одиниць, зайнятих незареєстрованим виробництвом товарів і послуг для забезпечення роботи та прибутку. Отже, мета діяльності незареєстрованого сектору ринку праці нічим не відрізняється від зареєстрованого. Відмінності лише в способах досягнення цієї мети: незареєстрована діяльність вирізняється переважно прагненням підприємця зменшити витрати виробництва за рахунок ухилення від сплати податків, обов'язкових платежів державі, отримання необхідної дозвільної документації або відсутності офіційної регламентації певних видів економічної діяльності.

В усіх країнах неформальна трудова діяльність існує незалежно від пріоритету тієї чи іншої форми власності, поширюючись на сфери готівкового обігу, тобто переважно там, де послуги надаються населенню безпосередньо. Головними напрямками незареєстрованої трудової діяльності такі:

- виконання робіт чи надання послуг, що дозволені чинним законодавством, але приховуються від реєстрації;
- одержання плати за роботи чи послуги, які за законом безплатні;
- одержання додаткової плати вище законного тарифу;
- одержання доходів від кримінальної (забороненої законодавством) діяльності.

Значення неформального сектору для суспільної економіки є неоднозначним. Поширеність неформальної зайнятості в країнах з перехідною економікою свідчить про те, що вона виконує функції соціального амортизатора, збереження доходів працездатної частини населення за умов прихованого безробіття та низького рівня державного соціального захисту. З іншого боку, незареєстрована трудова діяльність досить нестійка, не дає права на соціальне забезпечення, соціальну допомогу та медичне обслуговування. Значна частина робочих місць у

незареєстрованому секторі має випадковий характер, шкідливі умови, погано і нерегулярно оплачується.

Слід розглянути і значення неформального сектору зайнятості на індивідуальному та суспільному рівні. На рівні конкретного індивідуума, незареєстрована зайнятість є додатковим джерелом доходів та в умовах зuboжіння населення підтримує життєдіяльність людини. Окрім того, для молодшої частини трудоактивного населення неформальна зайнятість стає можливістю отримати трудові та професійні навички, але за умови, якщо незареєстроване робоче місце потребує відповідної кваліфікації виконавця робіт. З іншого боку, неформальна зайнятість характеризується, як правило, невисокими доходами, переважанням важкої фізичної праці, незадовільними і навіть шкідливими умовами праці, відсутністю системи трудових прав працівників: з виплати заробітної плати, надання регламентованого відпочинку, тривалості робочого часу, забезпечення спецодягом і засобами індивідуального захисту, тощо. Види незареєстрованої трудової діяльності, що мають ознаки кримінальної, часто є небезпечними для життя людини, його здоров'я та свободи. Не варто забувати і про відсутність соціального забезпечення, не нарахування необхідного трудового стажу для призначення трудової пенсії, а також недоступність доступу до професійного навчання та розвитку на виробництві.

Для суспільства втрати від поширення неформального сектору ще більш відчутні та проявляються в наступному:

- недотриманні надходжень від податків та зборів до державного та регіональних бюджетів та скорочення програм соціального захисту та структурних реформ через недостатнє фінансування;
- ускладнення державного регулювання економіки, зокрема, цін на продовольчі товари, рівня інфляції, зовнішнь-торгівельного балансу, структури економіки, зайнятості населення;
- посилення маргіналізації та криміналізації суспільства, поширення хабарництва та корупції;

- послаблення соціального захисту зайнятих у неформальному секторі громадян, незабезпечення їх трудовими правами, пенсійним забезпеченням, державними гарантіями зайнятості та праці.

Позитивний момент існування неформального сектору економіки проявляється лише в запобіганні соціальних проявів безробіття, зниження доходів населення: акцій протесту, страйків, інших форм соціальної напруги; поширення хвороб, пов'язаних з рівнем життя населення (серцево-судинних захворювань, туберкульозу, деяких інфекційних хвороб); злочинності; самогубств та інших проявів «соціальної патології» безробіття.

Головною причиною безробіття сільського населення є, насамперед, економічні чинники, пов'язані з різким падінням обсягів сільськогосподарського виробництва, а також повільність впровадження ринкових перетворень у сільській місцевості та диверсифікації економіки села.

Реформаційні процеси в сільському господарстві, недостатність інвестицій в розвиток агропромислового виробництва, поширення дрібного присадибного виробництва сільськогосподарської продукції знаходять відображення й у значній диференціації доходів та витрат домогосподарств у міських та сільських поселеннях. Зокрема, у 2006 р. частка населення із середньодушовими грошовими витратами, нижчими прожиткового мінімуму, становила у сільській місцевості 63,9 %, у місті – 44,6 %. Грошові витрати 49 % домогосподарств склали менш ніж 300 грн. на місяць, в той час як у місті таких було лише 19,9 %. Аналогічні показники для сукупних витрат (з урахуванням споживання продуктів особистого господарства, пільг та субсидій) склали 29 та 15 % відповідно. Статистичні дані свідчать також про збереження значного рівня натуралізації сільських домогосподарств: надходження від особистого підсобного господарства склали 14,9 % грошових доходів та 25,9 % сукупних ресурсів домогосподарств у сільській місцевості [92, с.5].

Через скрутне становище економіки села, тривале недофінансування соціальної сфери занепадає і соціальна сфера сільських поселень.

Незважаючи на більш високий рівень забезпеченості житловою площею (25 кв. м. на 1 мешканця у сільській місцевості проти 20,9 кв. м. у місті у 2006 р.), рівень благоустрою сільського житла здебільшого не відповідає сучасним вимогам. Станом на 2006 рік лише 20,6 % житлової площі в сільській місцевості були обладнані водогоном, 16,3 – каналізацією, 25,3 % - центральним опаленням, 5,7 % - гарячим водопостачанням. [92, с.5]

В незадовільному стані в селі перебувають об'єкти освіти, охорони здоров'я та культури. Наявна матеріальна база культурно-побутових об'єктів не відповідає нормам. У радянські часи об'єкти соціальної інфраструктури села утримувалися переважно за рахунок за рахунок сільськогосподарських підприємств – колгоспів, радгоспів. У нових соціально-економічних умовах вони опинились без належного фінансування та управління.

В сільській місцевості об'єкти освіти в більшості випадків не мають сучасних технічних обладнань для навчання, не вистачає педагогічного персоналу, а рівень його фахової освіти нижчий, ніж в місті. Охоплення дітей дошкільними закладами складало у 2006 р. в селі лише 28 %, в той час як у місті – 68%. У сільській місцевості більше половини педагогів відносяться до вікової групи від 45 до 65 років, чисельність молодих спеціалістів коливається від 5 % до 9 %.

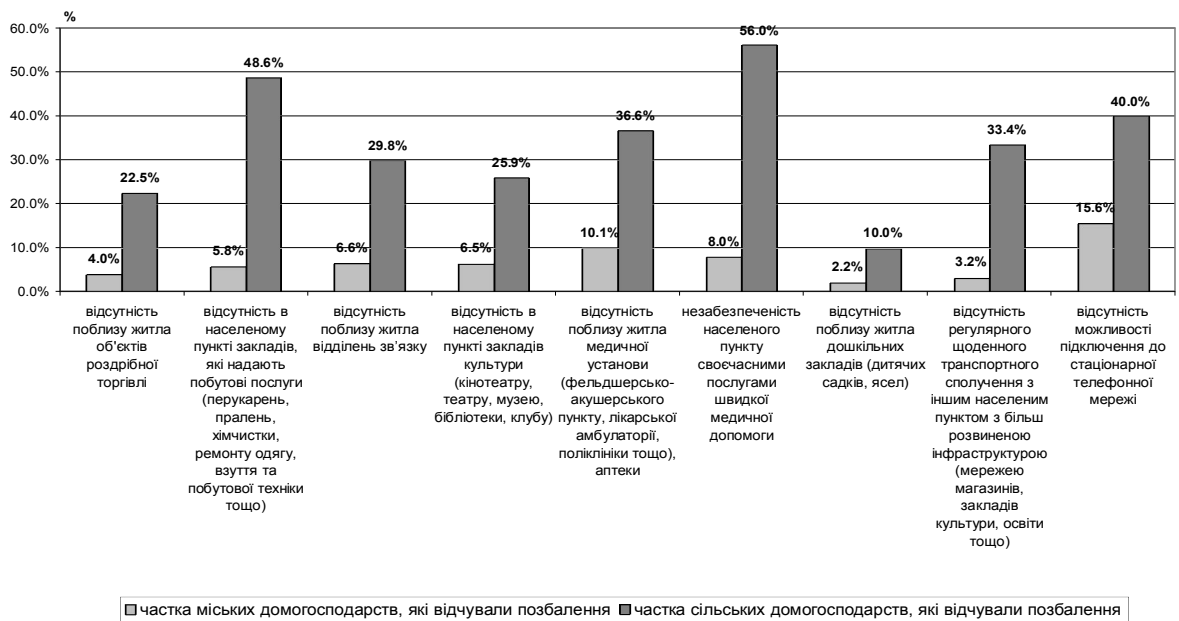
Постійно скорочується в сільських поселеннях кількість бібліотек, закладів культури та мистецтва (в 2007 році порівняно з 1985 роком їх кількість зменшилась відповідно на 4 тис. та 5 тис.); дитячих дошкільних закладів взагалі не мають 70% сіл, де проживають діти до 6 років; 51% сіл не мають шкіл, де проживають діти шкільного віку; 41% сіл не мають клубів або будинків культури.

До негативних наслідків в соціальному плані призводить руйнування інфраструктури сільських лікувальних установ. Потенціал сільських дільничних лікарень скорочувався із року в рік, і лише в 2006 році

позначилася слабка тенденція до певного виправлення ситуації. Поспіль було практично припинені виїзні форми медичного обслуговування, знизилися обсяги та якість профілактичних медичних заходів.

При дуже низькому рівні введення в експлуатацію установ культури форсовано старіють та зношуються їх основні фонди, збільшується число об'єктів, що закриваються без подальшого відновлення їх функціонування. Чисельність закладів культури клубного типу в сільській місцевості скоротилась за 2001-2006 рр. на 5 % (900 одиниць), а порівняно з 1990 р. – на 20 %.

За таких умов, а також за недостатністю кадрів соціально-культурної сфери сільських поселень, селяни сильніше ніж міські жителі потерпають від недоступності багатьох побутових, освітніх, культурних послуг. За результатами модульного опитування 10,6 тис. домогосподарств, проведеного Держкомстатом України у жовтні 2007р., щодо сприйняття населенням ознак бідності та депривації (позбавлення) за існуючих у суспільстві стандартів, сільські мешканці у значно більшій мірі, ніж міські, відчували позбавлення щодо розвитку інфраструктури (рис. 2.21). Кожне друге сільське домогосподарство потерпало від незабезпеченості населеного пункту послугами швидкої медичної допомоги (серед міських – 8%) та відсутності в ньому закладів, які надають побутові послуги (6%), два з п'яти – від відсутності можливості підключення до стаціонарної телефонної мережі (майже кожне шосте міське), кожне третє – від відсутності поблизу житла медичної установи (кожне десяте) та регулярного щоденного транспортного сполучення з іншим населеним пунктом із більш розвиненою інфраструктурою (3%) [191].



**Рис. 2.21. – Оцінка сільськими та міськими домогосподарствами ознак позбавлення з розвитку інфраструктури [191]**

Вкрай низький рівень розвитку соціальної інфраструктури села створює реальні передумови для погіршення соціально-демографічної ситуації в сільській місцевості. Так, в сільській місцевості постійно знижується народжуваність населення (в 2007 році порівняно з 1985 роком показник зменшився на 36%), природний приріст населення (в 2007 році сільське населення зменшилося на 138 тис. осіб проти 38 тис. осіб у 1985 році, тобто рівень смертності зріс майже у 4 рази) і очікувана тривалість життя при народженні (з 66 років у чоловіків у 1985 році до 61 року у 1995 році, тобто на 8%); зростає смертність населення (в 1985 році вона становила 284 тис. осіб, а в 2007 році – 297 тис. осіб; і серед 45-ти країн світу Україна, починаючи з 1990 року і дотепер, має найвищий рівень загального коефіцієнту смертності).

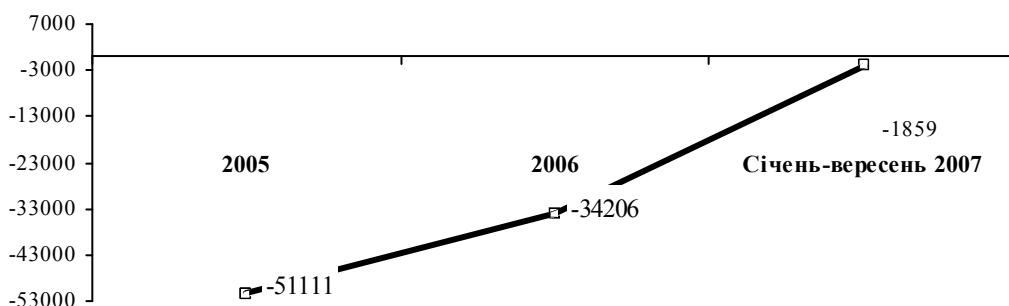
Найбільше погіршення рівня життя сільських мешканців, низька заробітна плата у сільському господарстві, важка фізична праця, спонукають молодь шукати долі в містах та за кордоном. До процесу природного скорочення чисельності сільського населення додається також міграційний рух внутрішньорегіональний, міжрегіональний та міждержавний, який є



достатньо точним індикатором економічного і соціального становища сільськогосподарських регіонів.

Незважаючи на помітне нині зниження темпів міграції сільського населення (рис. 2.22), показовим цей процес назвати неможливо, оскільки, на нашу думку, це зниження пов'язане з тим, що на даний час найбільш активна та працездатна частина населення, що не знаходила можливостей для реалізації свого потенціалу в сільській місцевості, вже виїхала. Населення, що залишилися на сьогодні в селі, або не має змоги виїхати, або адаптувалося до сучасної ситуації, відтак нездатне до активної міграції, яка фіксувалася раніше.

В результаті дії двох складових руху населення – природного та механічного, кількість сільських населених пунктів у 2008 р. скоротилася порівняно з 1991 р. 341 одиницю, а скорочення сільського населення становила за роки незалежності становило - 13% (з 16,9 млн осіб у 1991 до 14,6 млн осіб у 2008 рр.). В усіх регіонах України в сільських населених пунктах відбувається процес депопуляції більш інтенсивними темпами ніж в містах. Таким чином, до проблем зайнятості молоді сільськогосподарських регіонів додається проблема майбутнього дефіциту працездатної і кваліфікованої робочої сили.



**Рис. 2.22. Сальдо міграції сільського населення України в 2005-2007рр. [191]**

Не вирішує проблему зайнятості сільської молоді і започаткування власної справи, підприємництво. Результати соціологічного дослідження,

проведеного Державним інститутом проблем сім'ї та молоді засвідчили, що не бажають ставати підприємцями майже половина опитаних, або 48 відсотків (у 2006 році таких було 44 відсотки). Майже третина опитаних зазначили, що бажанню відкрити власний бізнес заважають різні обставини. Тільки 5 відсотків респондентів зауважили, що, можливо, найближчим часом відкриють свою справу. У 2007 році лише 7 відсотків опитаних були підприємцями, у 2006 році - на 2 відсотки менше [191].

Основними причинами, які заважають молоді розпочати свій бізнес, є: відсутність первинного капіталу та недоступність кредиту; високі податки; складна економічна і політична ситуація в країні. На недостатній рівень освіти вказали 24 відсотки опитаних (у 2006 р. - 27). 22 відсотки молоді (у 2006 р. - 17), яка хотіла б відкрити власну справу, вважають, що їм на заваді стають бюрократичні перешкоди. Кожному шостому (у 2006 р. - кожному десятому) складно пристосуватися до ринкових умов [191].

Узагальнюючи ситуацію зайнятості молоді сільськогосподарських регіонів можна визначити такі проблеми зайнятості:

- демографічна криза сільських поселень, що призводить до звуження пропозиції праці на регіональних ринках праці;
- соціальна незахищеність працюючої сільської молоді;
- поширення незареєстрованої трудової діяльності серед молоді аграрних регіонів України;
- наявність диспропорцій в структурі попиту та пропозиції робочої сили, відсутність можливості реалізації кадрового потенціалу сільської молоді, використання кваліфікованих працівників не за фахом, і, як наслідок, неефективність приватних та суспільних витрат населення в освіту молодого покоління;
- небажання молоді реалізовувати трудовий потенціал у сільському виробництві через низькі рівні доходів в сучасному дрібному сільському господарстві, нерозвиненість соціальної сфери сільських

поселень, недоступність побутових, освітніх, культурних послуг для сільської молоді;

- збільшення трудової міграції сільської молоді до міст, що призводить до загострення ситуації на місцевих ринках праці;
- подальший занепад сільськогосподарського виробництва, спричинений в сукупності інших чинників, також і зменшенням трудового потенціалу сільських поселень.

## **Висновки до розділу 2**

Як свідчать результати аналізу, чисельність економічно активного населення України складає 22 379,4 тис осіб (48,4% всього населення України) у 2008р. і зростає щорічно з 2005р. за рахунок збільшення економічної активності населення (участі населення у суспільному виробництві) на фоні зниження чисельності робочої сили в попередні роки. При цьому в останні роки, починаючи з 2004р., більш інтенсивними темпами відбувається зростання економічної активності сільського населення у порівнянні з міським населенням.

В цілому, починаючи з 2001р. спостерігається тенденція до зростання сфери найманої праці, однак показники структури зайнятості за статусами зайнятості значно відрізняються в залежності від місця проживання, що є наслідком надзвичайно низького рівня організації сільськогосподарського виробництва в Україні, переважання дрібних особистих селянських господарств, маломеханізованої праці сільських мешканців та соціальної незахищеності працівників на селі. Як свідчать результати аналізу структури зайнятого населення за місцем проживання та професійними групами, 55% зайнятого населення агропромислових регіонів – це працівники найпростіших професій, тобто некваліфікована робоча сила. Одночасно сільське населення скоріше знаходить роботу або найчастіше приступає до роботи в особистому селянському господарстві, забезпечуючи себе засобами для існування. Тому рівень безробіття сільського населення є нижчим за

рівень безробіття міського населення.

В структурі безробіття загрозливою є ситуація з безробіттям молоді, яка закінчила навчання в загальноосвітніх та вищих навчальних закладах (17,4% загальної кількості безробітних).

Виявлено зростання негативних тенденцій у використанні сільського трудового потенціалу – зменшення рівня кваліфікації сільської робочої сили, низький рівень заробітної плати, поширення неорганізованої, незареєстрованої зайнятості.

Аналіз зайнятості населення регіонів України свідчить, що максимальні структурні показники зайнятості у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві України зафіксовано в таких областях: Чернівецька, Тернопільська, Закарпатська, Волинська, Івано-Франківська, Вінницька.

Як свідчать результати розрахунків, на ринках праці більшості агропромислових регіонів України за досліджуваний період відбулось значне скорочення пропозиції робочої сили (середньорічні темпи скорочення становлять від -1,6% до -2%). За інтенсивністю змін, найбільші середньорічні темпи зростання рівня зайнятості за досліджуваний період спостерігались в Чернівецькій області (3,6%), а найбільші темпи скорочення рівня зайнятості населення були характерні для Вінницької, Волинської, Івано-Франківської областей. В Закарпатській та Тернопільській областях зростання рівня зайнятості було помірним (на 1,2% і 0,9% щорічно відповідно), але вищим за загальний по країні рівень (0,7%).

Відповідно на зареєстрованому ринку праці, найбільші показники навантаження на вільні робочі місця (вакансії) на початку досліджуваного періоду спостерігались в Рівненській (91 особа на 1 вільне місце), Тернопільській (87 осіб), Житомирській (79 осіб), Львівській (74 особи), Закарпатській (58 осіб), Чернівецькій (56 осіб), Волинській (55 осіб), Івано-Франківській (46 осіб), Вінницькій (35 осіб) областях.

Таким чином, результати дослідження стану та динаміки ринків праці регіонів України свідчать, що більшість ринків праці агропромислових

регіонів мають депресивний, порівняно з іншими регіональними ринками праці, характер.

Встановлено, що в результаті реформаційних процесів в аграрному секторі виробництво сільськогосподарської продукції як передумова забезпечення зайнятості населення знизилось за період 1991-2008рр. майже на третину (у 2008р. становило 71,3% рівня 1991р.), при цьому найбільше скорочення виробництва відбулось в галузі тваринництва – більше ніж в 2 рази скоротилось поголів'я худоби; в галузі рослинництва тільки в 2008р. вдалося досягти рівня виробництва 1991р.

Зроблено висновок, що трудова активність молоді тісно пов'язана з отриманням загальної, та, особливо, професійної освіти. Разом з тим, порівняно з іншими економічно-розвиненими країнами, молодь України менше задіяна у суспільному виробництві через довготривалість отримання освіти та нерозповсюдженість серед молоді практики поєднання навчання з роботою. При цьому сільська молодь іноді змушена вирішувати досить складні проблеми ще задовго до вступу до навчальних закладів: набуття навіть середньої освіти, часто ускладнюється включенням підлітків у трудову діяльність з метою підтримки матеріального рівня сім'ї, віддаленістю населених пунктів у сільській місцевості від середніх шкіл, проблемами сільської школи і т.п.

Внаслідок вищевикладеного серед економічно активної молоді віком 15-24 роки рівень безробіття був найвищим серед усіх вікових груп. При цьому рівень безробіття сільської молоді (10,2%) був меншим, ніж серед міської молоді (13,6%). Одночасно як серед міського, так і серед сільського економічно активного населення рівні безробіття молоді є найвищими порівняно з іншими віковими групами.

При цьому в агропромислових регіонах у порівнянні з іншими регіонами рівень безробіття сільського населення є значно вищим (так, у Тернопільській області на 1 жовтня 2008 р. частка безробітних громадян, що проживають на селі склала 62,4 %, при цьому молодь до 35 років складала

38,4 % зареєстрованих безробітних; у Чернівецькій області на вересень 2008 р. із загальної чисельності безробітних, які перебували на обліку, 75,1 % становили мешканці сільської місцевості, з них 33,7 % – це молодь віком до 35 років; у Закарпатській області на червень 2008 р. безробітних нараховувалося 70,3 % мешканців сільської місцевості, з них 34,7 % сільська молодь).

За результатами проведеного представниками Української аграрної конфедерації та Інституту аграрного розвитку Центральної та Східної Європи у 2006 р. соціологічного опитування студентів вищих навчальних закладів аграрного напрямку, виявлено, що після закінчення учбового закладу працювати безпосередньо у сільськогосподарському виробництві виявили бажання лише 19% студентів, при цьому понад 90% опитаних пов'язують свою професійну діяльність і життя не з селом, а з містом внаслідок низької якості життя у сільській місцевості у порівнянні з містом.

Як свідчать результати дослідження, половина зайнятого сільського населення (50,7%) були задіяні в неформальному секторі економіки, при цьому у неформальному секторі працюють більше 60% молоді у віці 15-24 роки та 43% молодих людей у віці 25-29 років.

Доведено, що головною причиною безробіття сільського населення виступають, насамперед, економічні чинники, пов'язані з різким падінням обсягів сільськогосподарського виробництва, а також повільність впровадження ринкових перетворень у сільській місцевості та диверсифікації економіки села.

Реформаційні процеси в сільському господарстві, недостатність інвестицій в розвиток агропромислового виробництва, поширення дрібного присадибного виробництва сільськогосподарської продукції знаходять відображення й у значній диференціації доходів та витрат домогосподарств у міських та сільських поселеннях на користь перших. Результати аналізу свідчать також про збереження значного рівня натуралізації сільських домогосподарств: надходження від особистого підсобного господарства

складали 14,9 % грошових доходів та 25,9% сукупних ресурсів домогосподарств у сільській місцевості.

Вкрай низький рівень розвитку соціальної інфраструктури села створює реальні передумови для погіршення соціально-демографічної ситуації в сільській місцевості. В результаті дії двох складових руху населення – природного та механічного - до проблем зайнятості молоді агропромислових регіонів додається проблема майбутнього дефіциту працездатної і кваліфікованої робочої сили.

В результаті узагальнення отриманих результатів виділено такі проблеми зайнятості молоді агропромислових регіонів:

- демографічна криза сільських поселень, що призводить до звуження пропозиції праці на регіональних ринках праці;
- соціальна незахищеність працюючої сільської молоді;
- поширення незареєстрованої трудової діяльності серед молоді аграрних регіонів України;
- наявність диспропорцій в структурі попиту та пропозиції робочої сили, відсутність можливості реалізації кадрового потенціалу сільської молоді, використання кваліфікованих працівників не за фахом, і, як наслідок, неефективність приватних та суспільних витрат населення в освіту молодого покоління;
- небажання молоді реалізовувати трудовий потенціал у сільському виробництві через низькі рівні доходів в сучасному дрібному сільському господарстві, нерозвиненість соціальної сфери сільських поселень, недоступність побутових, освітніх, культурних послуг для сільської молоді;
- збільшення трудової міграції сільської молоді до міст, що призводить до загострення ситуації на місцевих ринках праці;
- подальший занепад сільськогосподарського виробництва, спричинений в сукупності інших чинників, також і зменшенням трудового потенціалу сільських поселень.

### **Розділ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ АГРОПРОМИСЛОВИХ РЕГІОНІВ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНАЛЬНИХ ГОСПОДАРСЬКИХ КОМПЛЕКСІВ**

#### **3.1. Удосконалення нормативно-правової бази державного регулювання зайнятості молоді в структурі національного законодавства про зайнятість.**

В сучасних умовах розвитку ринку праці зростають вимоги до забезпечення зайнятості населення. Одним із важливих напрямів реалізації даного завдання є забезпечення зайнятості молоді як складової економічно активного населення, що потенційно володіє найбільш високим трудовим потенціалом серед економічно активного населення.

*Механізм державного регулювання зайнятості* представляє собою сукупність заходів і спеціальних інститутів, через які держава здійснює свій вплив на зайнятість [93, с.188].

*Механізм регулювання зайнятості молоді* можна визначити як сукупність заходів, що здійснюються державою через мережу спеціальних інститутів, за допомогою яких остання здійснює свій вплив на зайнятість молоді.

Разом з тим, існує ряд моментів, які *не враховано в наявній нормативно-правовій базі з питань зайнятості населення*, що потребує її удосконалення, а саме:

- під час встановлення квоти на робочі місця для громадян працездатного віку, які неспроможні конкурувати на ринку (жінки, що мають дітей до 6 років, одинокі матері, *молодь після закінчення школи*) не враховується специфіка виробництва, умови праці, де використання означених категорій громадян має свої труднощі;
- не відпрацьовано механізм стягнення штрафів з підприємств за невиконання встановленої квоти робочих місць, тому необхідним



є диференційований підхід до виділення квот з урахуванням специфіки та умов виробництва;

- відсутній нормативний документ, який би регламентував порядок встановлення та розрахунку потрібної суми виплат матеріальної допомоги безробітним за наявності у них утриманців, які не мали права на отримання допомоги у випадку безробіття;
- не визначено поняття трудового доходу та не розроблено методичку його розрахунку і порядок оформлення;
- відсутні положення щодо проведення профорієнтації в загальноосвітніх школах, випускники яких є джерелом відтворення трудових ресурсів;
- Законом України «Про зайнятість населення» не визначено функції служб зайнятості щодо здійснення психологічної підтримки і захисту безробітних, незайнятого населення, формування психологічної готовності населення до праці в умовах ринкової економіки;
- не передбачено участь підприємств і організацій у розробці районних програм зайнятості, хоча ці програми мають створюватись на базі даних підприємств;
- не передбачено створення системи інформування населення через засоби масової інформації про напрями діяльності служби зайнятості, особливо про стан ринку праці та особливості трудової діяльності за деякими професіями та спеціальностями.

Доступ інформації про професії та спеціальності можна розглядати як *початковий етап професійної спрямованості молоді*. Ефективність формування та організації функціонування органів професійної орієнтації відіграє вирішальну роль у правильному виборі професії або спеціальності та забезпеченні на цій основі високого рівня кваліфікації персоналу, мотивації та продуктивності праці, а також комерційного успіху підприємства. Законом

України «Про зайнятість населення» визначено, що державна служба зайнятості «надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню» (ст.19), але не передбачено проведення професійної орієнтації в загальноосвітній школі.

Обґрунтований професійний вибір є передумовою того, що навіть за умов несприятливих соціально-економічних чинників він стає запорукою високого професійно-кваліфікаційного рівня, а отже – не лише працевлаштування і зайнятості, а й високої продуктивності праці, і в підсумку – бажаних, високих доходів. Від результатів профорієнтаційної роботи значною мірою залежить частка у загальній чисельності економічно активного населення громадян, які обрали професію відповідно до здібностей і психологічних особливостей (при цьому необхідно підкреслити важливість фактору часу), що обумовлює ефективність інвестицій в розвиток людського капіталу. [86, с.100-101]

Вищевиявлена незбалансованість на ринку праці України посилюється необґрунтованим, помилковим професійним вибором громадян через відсутність системної профорієнтаційної роботи й неадекватною реакцією ринку освітніх послуг, особливо тих, що пропонують ВНЗ, неузгодженістю обсягів і структури підготовки кадрів за професійно-кваліфікаційним складом з потребами економіки. [86, с.102]

Безумовно, кожному віковому етапу життя людини відповідають певні аспекти профорієнтаційної роботи (табл. 3.1).

Зважаючи на широкий спектр основних завдань профорієнтаційної роботи у різних соціально-вікових групах на різних етапах процесу професійного становлення особистості та різноплановість методологічних підходів до визначення її цілей і змісту, узагальнена структура організації системи професійної орієнтації складається з декількох взаємопов'язаних етапів:

- професійна інформація (профосвіта);
- професійна консультація;

- професійний підбір та відбір;
- професійна адаптація. [54]

**Таблиця 3.1**

**Основні акценти профорієнтаційної роботи у різних освітньо-вікових групах [134]**

<i>Освітньо-вікові групи</i>	<i>Типові сподівання та проблеми</i>	<i>Основні акценти профорієнтаційної роботи</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Дошкільники	Вибір гуртків (часто обирають батьки). Інтерес до найбільш привабливих професій. Інтерес до професій батьків Прагнення випробувати себе (в ігровій діяльності).	Допомога у виборі гуртків (робота з батьками). Захоплюючі розповіді (із прикладами) про професій, що цікавлять та про професії батьків (але не слід нав'язувати знання про нецікаві для дитини професії). Програвання професій (з метою усвідомлення їх змісту та суспільного значення)ю
Учні молодших класів і середньої школи (1-7 клас)	Інтерес до модних (яскравих) професій. Прагнення пов'язати навчальні предмети з професіями. Вибір гуртків, секцій.	Захоплюючі розповіді про професії, що цікавлять. Поступове розширення уявлень про світ професійної праці взагалі (за принципом схожості окремих елементів праці в різних професіях).
Учні 8-9 класів	Проблема «куди піти навчатися після 9-го класу?». Більш конкретний інтерес до професій. Поява інтересу до професійних навчальних закладів. Вибір підготовчих курсів. Інтерес до своєї профпридатності.	Основний акцент на ціннісно-сміслових аспектах професійної праці. Допомога у виборі підготовчих курсів та профілю навчального закладу. Допомога у самопізнанні (але без остаточних висновків щодо професійної непридатності). Профінформаційна робота: знайомство з особливостями професій і навчальних закладів.
Учні 10-11 класів	Вибір професії. Вибір навчального закладу. Вибір підготовчих курсів. Інтерес	Основний акцент на ціннісно-смісловому аспекті самовизначення.

	до ціннісно-сміслових та моральних аспектів майбутньої професійної діяльності. Прагнення більш конкретного вибору професії.	Профінформаційна допомога (акцентна особливостях вступу до професійних навчальних закладів). Програвання різних варіантів вибору.
Випускники шкіл	Конкретний (остаточний) вибір професії. Прагнення до «філософствування» (як варіант відходить від розв'язання конкретних завдань).	Допомога у конкретному виборі професії. Формування альтернативних варіантів професійного шляху.
Абітурієнти	Вибір факультету, кафедри, спеціальності. Допомога у виборі спеціальності.	Допомога у виборі спеціальності.
Студенти	Уточнення спеціальності. Вибір теми курсової чи дипломної роботи. Вибір наукового керівника. Вибір місця виробничої практики. Проблеми, пов'язані з кризою професійного навчання.	Допомога в уточненні спеціальності, виборі теми курсової чи дипломної роботи. Акцент на ціннісно-смісловому аспекті навчальної діяльності.
Випускники вищих та професійних навчальних закладів	Пошук місця роботи. Вступ до аспірантури.	Допомога у пошуку роботи.
Працюючі фахівці (період професійної адаптації)	Налагодження контактів із колективом. Проблеми недостатнього досвіду, незнання особливостей організації тощо.	Допомога у професійній адаптації (у взаємодії з керівником та авторитетними досвідченими співробітниками даної організації).
Фахівці, які працюють у стабільних організаціях	Переміщення по службі (прийняття рішення про перехід на іншу ділянку роботи, на керівну посаду). Проблеми, пов'язані з нормативними кризами професійного становлення: 30 років – зміна друзів (колишнє середовище однокурсників на середовище колег по роботі), 40 років – оцінка своєї успішності.	Допомога у прийнятті рішення стосовно зміни ділянки роботи. Допомога у набутті нового сенсу у роботі.
Фахівці, які працюють у нестабільних організаціях	Пошук резервних варіантів (на випадок реформування даної організації).	Допомога у знаходженні резервного варіанту (роботи за професію в іншому місці).

	Психологічні проблеми, пов'язані з погіршенням психологічного клімату та загальною невизначеністю.	Допомога у виборі іншої професії та місця для її отримання.
Безробітні	Термінове працевлаштування.	Допомога у найшвидшому працевлаштуванні. Допомога у виборі нової професії та місця її отримання. Допомога у знаходженні особистісного сенсу в непривабливих професіях (в разі неможливості працевлаштування за фахом).
Працівники передпенсійного віку	Відстрочка виходу на пенсію. Вибір заняття на пенсії. Прагнення осмислити своє життя.	Допомога в максимальній самореалізації в останні роки праці (через набуття нового сенсу). Допомога у доборі хобі чи захоплення.
Пенсіонери	Прагнення поділитись життєвим чи професійним досвідом, розповісти про себе. Прагнення осмислити своє життя, знайти сфери застосування своєї активності.	Допомога у набутті сенсу життєдіяльності. Ретроспективна консультація.

Виходячи із викладеного набору етапів, здійснення даної роботи вимагає розгалуженого нормативного-правового забезпечення, яке на даному етапі не можна вважати повним, а таким, що вимагає подальшого удосконалення.

Нормативно-правове забезпечення профорієнтаційної роботи складається з Конституції України, Законів України, Указів Президента України, Постанов Кабінету міністрів України та ін.

Так, в Указі Президента України № 958/99 від 03.08.1999р. «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу України на період до 2010р.» зазначено, що формування робочої сили має здійснюватись відповідно до потреб, перш за все, регіональних ринків праці. [14] Одним із напрямів формування трудового потенціалу визнано сприяння професійному

самовизначенню та адаптації до ринкової економіки, але не визначено роль професійної орієнтації у вирішенні даного завдання.

В Постанові Кабінету міністрів України №48 від 27.01.1994р. «Про Концепцію державної системи професійної орієнтації населення» зазначено, що *професійна орієнтація* – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності. [12] В Концепції визначено мету, основні напрямки, принципи профорієнтації.

Але в зазначених документах та інших нормативно-правових актах не конкретизовано шляхи забезпечення обґрунтованого професійного вибору громадян.

Так, в Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту» [3,5,8,10] та ін. відсутні окремі статті щодо профорієнтації як інструменту реалізації права молоді, що навчається, на обґрунтований професійний вибір, не передбачено фінансового, матеріально-технічного, кадрового, інформаційного та науково-методичного забезпечення профорієнтаційної роботи.

Зокрема, Законом України «Про загальну середню освіту» профорієнтація виводиться за межі основного навчально-виховного процесу, Законом України «Про позашкільну освіту» не передбачено надання профорієнтаційних послуг.

Організацію профорієнтаційної роботи як одного із засобів регулювання зайнятості населення визначено в Законі України «Про зайнятість населення», внаслідок чого територіальні центри профорієнтації входять до складу державної служби зайнятості.

Основними завданнями територіальних центрів є такі:

- науково-методичне забезпечення профорієнтаційної діяльності;
- координація, організація профорієнтаційної роботи на підзвітній території;
- надання послуг різним категоріям громадян.

Разом з тим, незважаючи на те, що даним законом передбачено профорієнтаційне обслуговування незайнятих громадян, в ньому відсутня стаття щодо професійної орієнтації населення, що вступає в протиріччя із Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», який передбачає, що молодим громадянам, які звертаються до служби зайнятості населення, мають надаватись послуги з профінформації, профконсультації для адекватного вибору професії, місця роботи, виду трудової діяльності.

Положення «Про організацію професійної орієнтації населення», яке регламентує завдання і функції системи професійної орієнтації населення, її організаційну і управлінську структури, затверджено Спільним наказом Міністерства праці, Міністерства освіти, Міністерства у справах молоді і спорту №27/169/79 від 31.05.1995р.

Завдання, функції, зміст, організація профорієнтаційної роботи молоддю, яка навчається, регламентовано Положенням «Про професійну орієнтацію молоді, яка навчається», затвердженим спільним наказом №159/30/1526 Міністерства освіти, Міністерства праці і Міністерства у справах молоді і спорту від 05.06.1995р.

Але в зазначених документах та інших нормативно-правових актах не надано поняття «система професійної орієнтації», немає однозначного тлумачення організаційно-управлінської структури, не визначено бажаний ступінь результативності даної діяльності, який має враховувати ефективність профорієнтаційної роботи. Тому при визначенні соціальної й економічної ефективності профорієнтації слід враховувати те, що з одного боку, вона є важливою й невід’ємною складовою відтворення (формування,

використання) людського капіталу, з іншого – не менш важливою складовою розвитку ринкової економіки. Профорієнтація сприяє збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, ефективній зайнятості економічно активного населення, забезпечуючи раціональний розподіл та повноту використання людського капіталу. [86, с.106, с.119-120]

Крім того, у 1996р. територіальні центри професійної орієнтації було ліквідовано і замість них створено сектори з профорієнтації у центрах зайнятості. А з прийняттям Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття» ситуація з фінансуванням роботи з профорієнтації у системі служби зайнятості значно погіршилась. Не було враховано, що, по-перше, профорієнтація повинна передувати професійному навчанню; по-друге, вона є багатогранною і включає низку напрямків; по-третє, покликана сприяти не лише вибору підходящої професії, спеціальності, а й розвитку здібностей, підвищенню конкурентоспроможності, професійно-кваліфікаційному, кар'єрному зростанню, що зумовлює необхідність визначення соціально-економічної ефективності профорієнтації.

Соціальна й економічна ефективність профорієнтації взаємообумовлені і тісно пов'язані між собою. Соціальний результат профорієнтації визначається комплексом показників, до яких слід віднести: [86, с.107]

- рівень інформованості громадян про: світ професій (зміст, умови праці, вимоги до індивідуальних характеристик, компетентності працівника, рівень оплати тощо), попит ринку праці на робочу силу за професійно кваліфікаційним складом, форми, умови, шляхи здобуття професій (спеціальностей) у ПТНЗ, ВНЗ;
- вплив суспільно значущих мотивів на професійний вибір;
- рівень успішності здобуття професії;
- рівень задоволеності професійно-трудовою діяльністю, професійна стійкість;



- рівень працездатності протягом всієї трудової діяльності;
- рівень професійних захворювань, травматизму, що виникають внаслідок професійної непридатності;
- тривалість трудової діяльності працівника і т.і.

До показників економічної ефективності профорієнтації відносяться:  
[86, с.107-108, 10]

- продуктивність праці працівника (професійна орієнтація сприяє зростанню продуктивності праці на 10-30% залежно від професійної діяльності);
- якість виробленої продукції (наданих послуг);
- рівень плинності кадрів (плинність кадрів скорочується на 20-25%);
- економічні втрати внаслідок професійних захворювань, виробничого травматизму (рівень аварійності і травматизму скорочується на 35-45%);
- ефект від використання працівником досягнень науки, техніки, раціоналізаторських пропозицій;
- економічні втрати внаслідок відрахувань слухачів з ПТНЗ, закладів післядипломної освіти, студентів - з ВНЗ (кількість відрахувань зменшується в 3-4 рази);
- економічні втрати в результаті відрахувань безробітних громадян, які направлені базовими центрами зайнятості на професійне навчання, зумовленими необґрунтованим професійним вибором;
- рівень працевлаштування незайнятих, в тому числі безробітних громадян, які одержали профорієнтаційні послуги.

Таким чином, створене в Україні нормативно-правове підґрунтя профорієнтаційної роботи як основи забезпечення зайнятості молоді є недосконалим і потребує подальшого доопрацювання.

Особливе значення у розвитку зайнятості молоді агропромислових регіонів має створення правових засад розвитку системи самозайнятості, враховуючи значення особистих селянських господарств, і підтримки підприємницької ініціативи безробітних громадян (таблиця 3.2).

**Таблиця 3.2**

**Значення особистих селянських господарств у формуванні та реалізації людського капіталу сільського господарства [122, с.283-284]**

<i>Критерії порівняння</i>	<i>Домогосподарств ва ринкового типу</i>	<i>Домогосподарство в командній економіці</i>	<i>Домогосподарство у перехідній економіці</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1. Мета функціонування	Максимізація корисності в умовах бюджетного обмеження	Максимізація корисності в умовах дефіцитності ресурсів, бюджетного обмеження	Виживання, збереження людського капіталу
2. Джерела формування бюджету	Заробітна плата на основній роботі	Заробітна плата на основній роботі + соціальні трансферти + знайомства як нематеріальні активи	Надходження від офіційної, неформальної, кримінальної зайнятості + соціальні трансферти
3. Обмеженість формування бюджету	Відсутність інших джерел поповнення бюджету (крім заробітної плати)	Держава передбачає значні кошти для поповнення бюджету у вигляді трансфертів (додатково до заробітної плати)	Гнучкість меж між різними джерелами доходів сприяє уникненню залежності між розміром доходів та рівнем забезпечення
4. Важливість накопичення та його розмір	Зумовлюється схильністю до заощаджень, граничною межею заощаджень, державним стимулюванням накопичення	Накопичення носять як добровільний, так і вимушений характер (внаслідок дефіцитності ресурсів), причому вимушені зростають пропорційно	Високий рівень важливості для відтворення людського капіталу, однак протиріччя між необхідністю накопичення та можливістю

		дефіцитності ресурсів	задоволення потреб дуже впливає на їх незначний розмір
5. Розмір домогосподарства	Зумовлюється можливістю збереження специфічності людського капіталу	Зумовлюється обмеженням ресурсів, в т.ч. і житлом	Зумовлюється доцільністю розміру та об'єднання ресурсів з метою їх економії
6. Устрій домогосподарства	Чітко не визначений, ієрархію очолює володар найбільш специфічного людського капіталу	Історично сформована ієрархія, очолювана головою домогосподарства (переважно чоловіком)	Ієрархію очолює переважно член ОПГ з найбільшими доходами (переважаюче чоловіче лідерство), прояви колегіальності
7. Взаємовідносини з державою	Дотримання правових норм, у т.ч. при сплаті податків від реалізації людського капіталу, ведення особистого підсобного господарства	Держава як гарант формування та реалізації людського капіталу, сплата податків як обов'язок	Недовіра в питаннях збереження, захисту та оцінки людського капіталу, уникнення сплати податків
8. Значення соціальної політики	Регулювання трудових відносин, оцінки людського капіталу на ринку праці, освітня політика та оподаткування	Система соціального, пенсійного, житлово-комунального, медичного забезпечення, освіти як фактори формування людського капіталу	Соціальна, пенсійна та політика мінімального медичного забезпечення як гаранта фізіологічного відтворення людського капіталу
9. Напрямки та можливості реалізації людського капіталу	Через ринок праці, можливості зумовлюються специфічністю людського капіталу	Згідно планового розподілу, можливості зумовлюються зв'язками, знайомствами	Через ринок праці з одночасним впливом знайомств, специфічність людського капіталу значення не має, організація самореалізації

Враховуючи вищезазначене, держава розробляє стимулюючі заходи щодо створення селянських кооперативів з метою покращення інфраструктури села і якості сільськогосподарської продукції. Так, в 2009 р. Кабінет міністрів України затвердив державні цільові програми з розвитку сільськогосподарських кооперативів і створенню ринків сільськогосподарської продукції на 2009-2015рр., відповідно до яких в 2009р. віділено 90 млн. грн. зі Стабілізаційного фонду для підтримки сільськогосподарських кооперативів. Постановою Кабінету Міністрів № 723 регламентовано використання коштів із Стабілізаційного фонду. В документі, зокрема, зазначено, що кошти будуть розподілятися між галузями в залежності від успішності діяльності в кожному регіоні показових кооперативів молочного, м'ясопереробного, плодовоовочевого, багатофункціонального напрямків діяльності, в трьох областях – також і зернового.

Було оприлюднено проект Постанови Кабінету міністрів «Деякі питання державної підтримки базових молочних сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів», яким підтверджено зобов'язання, прийняті в Постанові КМ №723 щодо оплати в 2009р. базовим кооперативам, визначеним за результатами конкурсів, проведених регіональними комісіями облдержадміністрацій, 90% вартості придбаної техніки і обладнання за умови сплати кооперативами 10% вартості товару. Крім того, держава надасть даним кооперативам фінансову підтримку для придбання 20 молоковозів в розмірі 100% їх вартості.

Крім активізації економічної діяльності в агропромисловому секторі і *створення додаткових робочих місць*, заходи, що вживаються на державному рівні, створюють передумови виконання зобов'язань України перед СОТ. Зокрема, 01.01.2010р. вступить в силу ст. 35.1 Закону №2809-15 від 06.09.2005р. «Про внесення змін в Закон України «Про якість і безпеку харчових продуктів і продовольчої сировини», згідно з яким забороняється реалізація на ринках м'ясомолочної продукції домашнього виробництва.

Крім того, якість молочної продукції особистих селянських господарств не влаштовує вітчизняних переробників, які щорічно ставлять питання щодо укрупнення сільськогосподарського виробництва (про переваг такого рішення для створення можливостей додаткової зайнятості в агропромислових регіонах мова піде нижче).

На даний час в Україні нараховується 936 сільгоспкооперативів, але реально діючих, за оцінками експертів, набагато менше. [144] Створенню сприятливих умов для розвитку діяльності сільгоспкооперативів і подальшому об'єднанню сільгоспвиробників в кооперативи сприятиме прийняття Законопроекту №4563 «Про внесення змін в деякі закони України щодо питань діяльності неприбуткових організацій» спрямований на підтримку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, а також реалізація Постанови Кабінету міністрів України «Про затвердження порядку використання в 2009р. коштів Стабілізаційного фонду для надання державної підтримки сільськогосподарським обслуговуючим кооперативам». Слід відзначити, що Кабінет міністрів затвердив державні цільові програми щодо розвитку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів і створення ринків сільгосппродукції на 2009-2015рр.».

Крім того, відповідно до законопроекту №4563 планується внесення змін в Закон України «Про сільськогосподарську кооперацію», відповідно до яких державна підтримка сільгоспкооперативів буді здійснюватись у відповідності до державних цільових і регіональних програм за рахунок державного і місцевих бюджетів. При цьому кошти з держбюджету будуть спрямовуватись на часткову компенсацію вартості придбаної техніки і обладнання, послуг із збереження сільгосппродукції на складах, вартості будівництва і реконструкції приміщень. Допомога буде надаватись господарствам, які обробляють до 500 га сільгоспугідь.

Прогнозується, що в результаті реалізації даних заходів близько 10% малих приватних сільгоспвиробників впродовж найближчих 4-5 років об'єднуються в кооперативи. [144]

На думку експертів, розвиток сільськогосподарських кооперативів сприятиме не лише підвищенню якості сільськогосподарської продукції, а й виведенню індивідуальних і фермерських господарств на новий рівень розвитку. Стимулювання кооперативного руху призведе до того, що через 5-7 років на міні-ферми, засновані на базі кооперативів, припадатиме 30-40% загального обсягу виробництва молока в Україні (на даному етапі їх питома вага не перевищує 5%). [144]

Результативність вищезазначених заходів слід оцінювати, виходячи із динаміки виробничих показників, якості молока, динаміки цін реалізації молокопродукції.

Слід також відзначити, що для збільшення можливостей зайнятості в агропромислових регіонах необхідно розробити механізм надання непрямої державної підтримки постачальникам молока і м'яса, проголошеної Законом України «Про внесення змін в деякі Закони України відносно попередження негативних наслідків світової фінансової кризи на розвиток агропромислового комплексу» (№ 922 від 04.03.2009р.). Відповідно до даного Закону, для сільгоспвиробників буде відновлено дотації в розмірі НДС за реалізовані ними молокопереробним підприємствам молоко і м'ясо в живій вазі (на виконання вимог СОТ Законом України № 639 від 31.10.2008р. дану норму було виключено із Закону України про НДС. Скасування непрямої державної підтримки призвело до невігідності здавання для аграрних підприємств м'ясної і молочної продукції. В результаті в Україні припинили роботу 70% м'ясокомбінатів, для колективних господарств і населення невігідним стало утримання молочної худоби).

Внаслідок відсутності вищезазначеного механізму до Закону № 922, за даними Міністерства аграрної політики, сільгоспвиробники недоотримали впродовж січня-лютого 2009р. близько 600 млн. грн., у тому числі 280 млн. грн. – від реалізації м'яса і 320 млн. грн. – від реалізації молока переробним підприємствам.

Не в кращій ситуації знаходились і ті підприємства, які, розуміючи важливість збереження виробництва, продовжували закуповувати сільськогосподарську сировину за колишніми закупівельними цінами, фактично дотуючи селян щомісячно у розмірі НДС, хоча і повинні щомісячно відраховувати НДС за реалізовану продукцію.

Таким чином, селяни недоотримали кошти на функціонування і розвиток, а деякі підприємства потрапили під подвійне оподаткування.

Удосконалити механізм державного регулювання аграрних ринків, сільськогосподарського страхування і підтримки АПК покликаний Закон України «Про державну підтримку сільського господарства України». Зокрема, ним передбачається компенсація сільськогосподарським виробникам 50% будівництва і реконструкції тваринницьких ферм і комплексів, розрахованих не менше ніж на 500 голів КРХ, свиноферм – на 1,2 тис. свиней, птахофабрик - не менше ніж на 1 млн. голів. Крім того, Закон звільняє сільгоспвиробників від сплати ввізного мита за необхідні безпосередньо для власних потреб сільгосптехніку і обладнання, аналоги яких не виробляються в Україні. Сільгоспвиробникам також за рахунок коштів з держбюджету буде компенсуватись вартість побудованих в сільській місцевості соціально-побутових об'єктів.

Закон також передбачає підтримку держави у наданні послуг з маркетингу і просування продукції на ринку (створення оптових ринків сільгосппродукції, державної системи моніторингу аграрного ринку, біржової торгівлі продукцією і товарними деривативами, організації виставок і т.п.).

Також передбачено створення Державного агентства з управління сільськогосподарськими ризиками як небанківської фінансової установи, що має свій бюджет, окремий баланс і розрахункові розрахунки в державному Казначействі. Нова структура буде підконтрольна Міністерству аграрної політики України і Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг.

Однією з ключових норм прийнятого Закону є внесення змін до механізму державного цінового регулювання. Зокрема, документ розширює перелік об'єктів такого регулювання, зміну методики визначення цін на об'єкти держрегулювання, яка, за оцінками експертів, є більш ефективною. [99]

Узагальнюючи основні передумови забезпечення зайнятості населення агропромислових регіонів, можна виділити такі основні елементи господарського механізму:

- управління;
- планування;
- економічна доцільність;
- економічні стимули, що використовуються в практиці господарювання підприємств аг промислової сфери;
- організаційна побудова господарських органів, методи і стиль їх роботи;
- різні форми участі трудових колективів в управлінні виробництвом;
- правові аспекти вирішення різних питань розвитку сільського господарства, всього агропромислового комплексу.

При цьому на державному рівні має бути забезпечено вирішення стратегічних завдань, що визначають перспективи розвитку агропромислового комплексу країни:

- прискорення науково-технічного прогресу;
- структурна і інвестиційна політика;
- науково обгрунтоване планування, фінансування і ресурсне забезпечення розвитку агропромислового виробництва з урахуванням найбільш повного використання можливостей і особливостей кожного регіону країни;



- контроль за збалансованим розвитком галузей агропромислового комплексу, здійсненням інтеграції сільського господарства з переробною промисловістю, розвитком матеріально-технічної бази зберігання і транспортування продукції;
- удосконалення економічних методів ведення господарства;
- здійснення науково обґрунтованого ціноутворення, впровадження прогресивних форм організації і оплати праці;
- раціональне використання коштів і матеріальних ресурсів;
- організація підготовки і перепідготовки кадрів;
- поглиблення інтеграції науки і виробництва.

У якості *передумов розробки економічного механізму формування АПК* як єдиного об'єкту управління, реалізація якого забезпечує основу зайнятості населення агропромислових регіонів, мають виступати такі:

- досягнення високих кінцевих результатів;
- скорочення витрат всіх видів ресурсів на одиницю продукції;
- забезпечення збалансованого і пропорційного розвитку і безперебійного функціонування всіх ланок комплексу – від виробництва сільськогосподарської продукції до її реалізації споживачам.

Центральною ланкою зазначеного механізму має стати індикативне планування, оскільки у складі агропромислового комплексу інтегровані різні галузі народного господарства, кожна з яких має:

- технічні, технологічні і організаційні особливості;
- певні галузеві інтереси;
- суттєві відмінності у професійному складі та рівні кваліфікації кадрів.

Саме через індикативне планування створюється можливість забезпечення єдності системи і її функціонування. При некоординованій діяльності галузей агропромислового комплексу міжгалузеві зв'язки не

спрацьовують, що призводить до розвитку вузьковідомчих інтересів, які можуть вступати в протиріччя з інтересами виробництва кінцевого продукту АПК, з інтересами і потребами населення.

Таким чином, шляхами вирішення ключових проблем агропромислового комплексу як основи вирішення проблем зайнятості агропромислових територій є такі:

- опанування нових методів господарювання, без яких агропромисловий сектор не набере необхідних темпів і не вийде на новий економічний рівень;
- опанування прогресивних інтенсивних технологій на базі досягнень в біотехнології, в селекції, техніці, хімії;
- соціальне облаштування села, створення сприятливого соціального середовища;
- вирішення проблеми переробки, збереження, транспортування сільськогосподарської продукції.

### **3.2. Забезпечення зайнятості населення агропромислових регіонів через створення агропромислових кластерів в структурі регіональних господарських комплексів.**

Економічне зростання лежить в основі вирішення багатьох соціально-економічних проблем і є результатом розвитку науки, техніки, культури, інституційного розвитку. *Економічне зростання* можна визначити як об'єктивний довгостроковий тренд, без чітко визначених часових меж і критеріїв, де основна увага приділяється факторам і темпам економічного зростання. Економічне зростання може бути також визначено як довгострокова тенденція збільшення потенційного випуску, що відповідає *стану повної зайнятості*. [77, с.43]

Моделі економічного зростання як основа забезпечення зайнятості можуть бути різними. В одних зміст економічного зростання трактується як

збільшення реальних макроекономічних показників в абсолютному вираженні і на душу населення. В інших більше уваги приділяється темпам зростання, періоду подвоєння показника рівня життя, міжкраїновим відмінностям в темпах зростання і рівні життя. З метою забезпечення зайнятості молоді, на наш погляд, слід спиратись на моделі, які передбачають забезпечення економічного зростання на основі таких чинників, як праця, капітал, технічний прогрес, а також таких чинників, як земля, інформація, людський капітал, економічні інститути.

При цьому необхідно враховувати, що політики держави стосовно стимулювання зростання виробництва розглядається в рамках короткотермінового періоду. У цьому випадку меншою мірою увага приділяється змісту і чинникам економічного зростання. Короткостроковий період пов'язується з коливанням навколо заданого рівня потенційного випуску, а довгостроковий період – із змінами потенційного випуску.

Вплив державної політики на забезпечення економічного зростання має місце як в довгостроковому, так і в короткостроковому періоді. Так, здійснювані державою демографічні, науково-технічні, структурні програми тривалістю понад десятиліття, можуть бути віднесені до факторів зростання.

Як відомо, для зростання національних ринків важливо виділити так звані локомотивні галузі, розвиток яких здатен надати поштовх зростанню економіки країни. Так, текстильна промисловість Великобританії в певний час була «локомотивом» розвитку національної економіки. В США у 1960-ті роки виділялось декілька галузей у якості «локомотивних». Локомотивною може стати така галузь, в якій створення одного робочого місця спонукає до створення декількох робочих місць у суміжних галузях. Отже, «локомотивним» ринком може стати тільки ринок з підвищеною оцінкою результативності.

При цьому необхідно враховувати, що за тривалої підтримки з боку держави підприємства «локомотивної» галузі починають зменшувати увагу до раціонального використання обмежених ресурсів. Крім того, будь-яка

зовнішня підтримка призводить до екстерналізації власності, тобто до перекладання частини витрат компанії, що отримує підтримку, на третю сторону. Той факт, що продукція фірми «локомотивної» галузі може стати дешевше, не означає зниження суспільних витрат. Також необхідно враховувати, що необґрунтовано низькі ціни на продукцію породжували ефект надмірного споживання ресурсів.

Отже, підтримувати необхідно не виробників, а галузевий ринок в цілому. Дана підтримка «локомотивних» галузевих ринків має бути не постійною, а короткотерміною і адресною, в залежності від показників рівня їх результативності.

Реалізація можливостей інтенсивного розвитку АПК безпосередньо залежить від господарського механізму, який потребує удосконалення, і в свою чергу, зумовлює прискорення науково-технічного прогресу і забезпечення інтенсифікації економіки.

Господарський механізм представляє собою механізм використання економічних законів в практичній діяльності з управління економікою, забезпечує зв'язок економічної теорії з практикою господарювання.

*Господарський механізм агропромислового комплексу* представляє собою сукупність інструментів, форм і методів управління економікою, що використовуються для досягнення поставлених перед АПК цілей.

*Основними елементами господарського механізму АПК* є такі:

- управління;
- планування;
- забезпечення ефективності агропромислового виробництва;
- економічні стимули, що використовуються в практиці управління АПК;
- організаційна побудова АПК, методи і стиль роботи суб'єктів господарювання АПК;
- різні форми участі трудових колективів в управлінні виробництвом;

- правові аспекти вирішення різних питань розвитку сільського господарства, всього агропромислового комплексу.

Головне завдання удосконалення господарського механізму агропромислового комплексу полягає в тому, щоб зробити господарський механізм проти витратним, ресурсозберігаючим, зорієнтувати його на використання інтенсивних чинників розвитку АПК, що зумовлює здійснення необхідних змін в структурі зайнятості агропромислового регіону і відповідно – в структурі підготовки кадрів.

Удосконалення господарського механізму АПК, яке позначиться на кількісних і якісних зрушеннях показників зайнятості, має бути спрямованим на:

- підвищення дієвості економічних важелів державного управління;
- всебічний розвиток ініціативи місцевих органів, розширення меж самостійності і відповідальності суб'єктів господарювання, працівників;
- розвиток економічних методів керівництва господарством, всебічної демократизації управління;
- підвищення відповідальності за ощадливе використання ресурсного потенціалу, за кінцеві результати діяльності.

Необхідність здійснення докорінних змін у управлінні діяльністю агропромислового регіону обумовлена:

- широким розвитком кооперації;
- впровадженням економічних методів управління;
- впровадженням прогресивних форм організації і стимулювання праці.

Стратегічними завданнями розвитку агропромислового комплексу країни мають стати такі:

- прискорення науково-технічного прогресу в галузі;

- розробка і реалізація структурної і інвестиційної політики в галузі;
- науково обґрунтоване планування, фінансування і ресурсне забезпечення розвитку агропромислового виробництва з урахуванням найбільш повного використання можливостей і особливостей кожного регіону країни;
- здійснення контролю за збалансованим розвитком галузей агропромислового комплексу, здійсненням інтеграції сільського господарства з переробною промисловістю, розвитком матеріально-технічної бази зберігання і транспортування продукції;
- удосконалення економічних методів ведення господарства і господарських відносин;
- здійснення науково обґрунтованого ціноутворення, впровадження прогресивних форм організації і оплати праці;
- економне використання коштів і матеріальних ресурсів;
- організація підготовки і перепідготовки кадрів;
- поглиблення інтеграції науки і виробництва.

Формування АПК як цілісного об'єкту управління викликає об'єктивну необхідність розробки економічного механізму, спрямованого на:

- досягнення високих кінцевих результатів;
- скорочення витрат всіх видів ресурсів на одиницю продукції;
- забезпечення збалансованого і пропорційного розвитку і безперебійного функціонування всіх ланок комплексу – від виробництва сільськогосподарської продукції до її реалізації споживачам.

Економічний механізм АПК – найважливіша ланка господарського механізму агропромислового регіону, яка визначає *структуру зайнятості* в останньому. Система господарювання має бути побудована таким чином, щоб підприємства були економічно зацікавлені надавати суспільству

потрібну йому продукцію. Єдність інтересів суспільства і підприємств реалізується на практиці через систему взаємовигідних економічних важелів до яких належать такі:

- індикативне планування;
- матеріальне стимулювання праці;
- вимоги економічної ефективності;
- ціноутворення;
- кредитування;
- фінансування;
- критерії і показники;
- методика оцінки діяльності підприємств і об'єднань.

Центральною ланкою економічного механізму господарювання АПК, на нашу думку, має стати *індикативне планування*.

У складі агропромислового регіону інтегровані різноманітні галузі народного господарства, кожна з яких має:

- технічні, технологічні і організаційні особливості;
- певні галузеві інтереси;
- *істотні відмінності у професійному складі і рівні кваліфікації кадрів.*

Саме через індикативне планування забезпечується єдність системи і її функціонування. Якщо не забезпечити всеохоплююче індикативне планування діяльності АПК, міжгалузеві зв'язки будуть враховуватись недостатньо, що може викликати протиріччя інтересів виробництва кінцевого продукту АПК з інтересами і потребами населення.

Як свідчить світовий досвід, найбільш результативним способом об'єднання різних галузей в рамках агропромислового виробництва території є механізм вертикальної інтеграції в рамках кластерів. Одним з найбільш вдалих прикладів є досвід Данії, міжнародну конкурентоспроможність економіки якої було забезпечено поєднанням в рамках

загальнонаціонального кластеру підприємств сільськогосподарської і переробної промисловості (рис.3.1).

Вертикальна інтеграція і створення агропромислових об'єднань, які охоплюють під єдиним управлінням різні стадії виробництва сільгосппродуктів, в практиці світового господарювання мали велике значення. Найбільш типовими організаторами об'єднань у тваринництві є підприємства комбікормової промисловості, у рослинництві – підприємства з їх переробки.

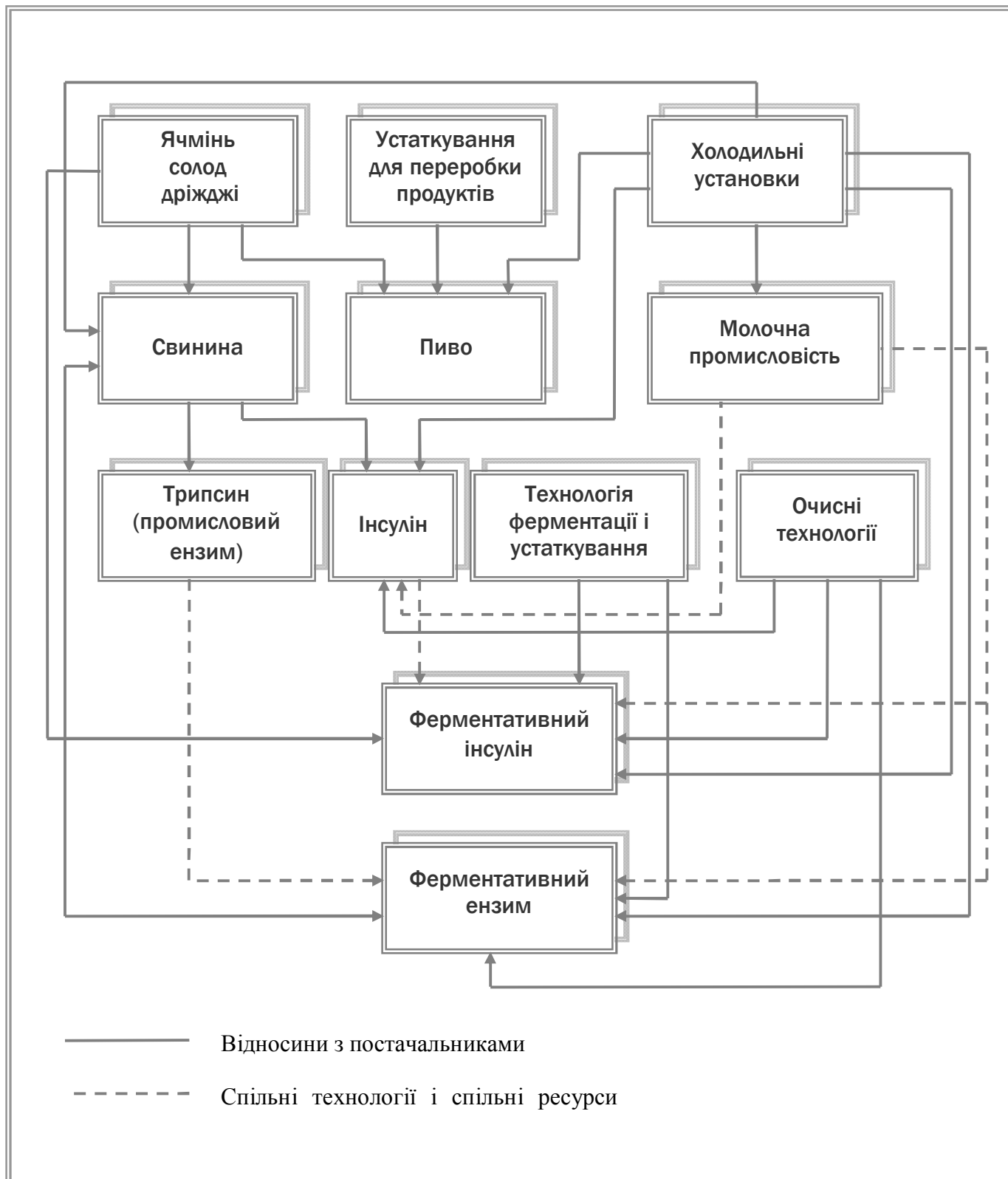
З використанням зазначених підходів підґрунтям забезпечення зайнятості населення агропромислового регіону може стати *кластерізація агропромислового виробництва* – створення виробничих кластерів навколо зернопереробної та молочнопереробної підгалузей агропромислового виробництва, діяльність яких потребуватиме створення нових і збереження існуючих робочих місць.

До складу кластеру навколо зернопереробних підприємств мають входити підприємства – виробники зернових культур, елеватори, млини, комбікормові заводи, хлібокомбінати, наукові та банківські установи (рис.3.2). Роль державних органів влади на місцевому рівні в структурі кластерів полягає у забезпеченні рівних умов для всіх учасників, зменшенні диспропорцій, що можуть виникнути в умовах діяльності, наприклад, між виробниками та переробниками сировини, стимулюванні розвитку пріоритетних галузей та видів економічної діяльності на території громади.

Крім того, для більшості сільськогосподарських територій історично притаманною сферою діяльності є тваринництво, яким історично займались колгоспи і радгоспи. Враховуючи накопичений досвід, а також народногосподарське і інфраструктурне значення даного напрямку агропромислового виробництва, іншим напрямком забезпечення розвитку агропромислового комплексу території (регіону) і відповідно зайнятості є створення молокопереробного кластеру (рис.3.3), який у свою чергу,



створить можливості розвитку відкормочного і м'ясопереробного виробництва, а отже – зайнятості на відповідних підприємствах.



**Рис.3.1. Кластери конкурентоспроможності в економіці Данії.**

В подальшому можна говорити про об'єднання зазначених кластерів в єдиний агропромисловий кластер регіону, конкретна підгалузева спрямованість якого залежатиме від особливостей територіальної сільськогосподарської та виробничої структури.

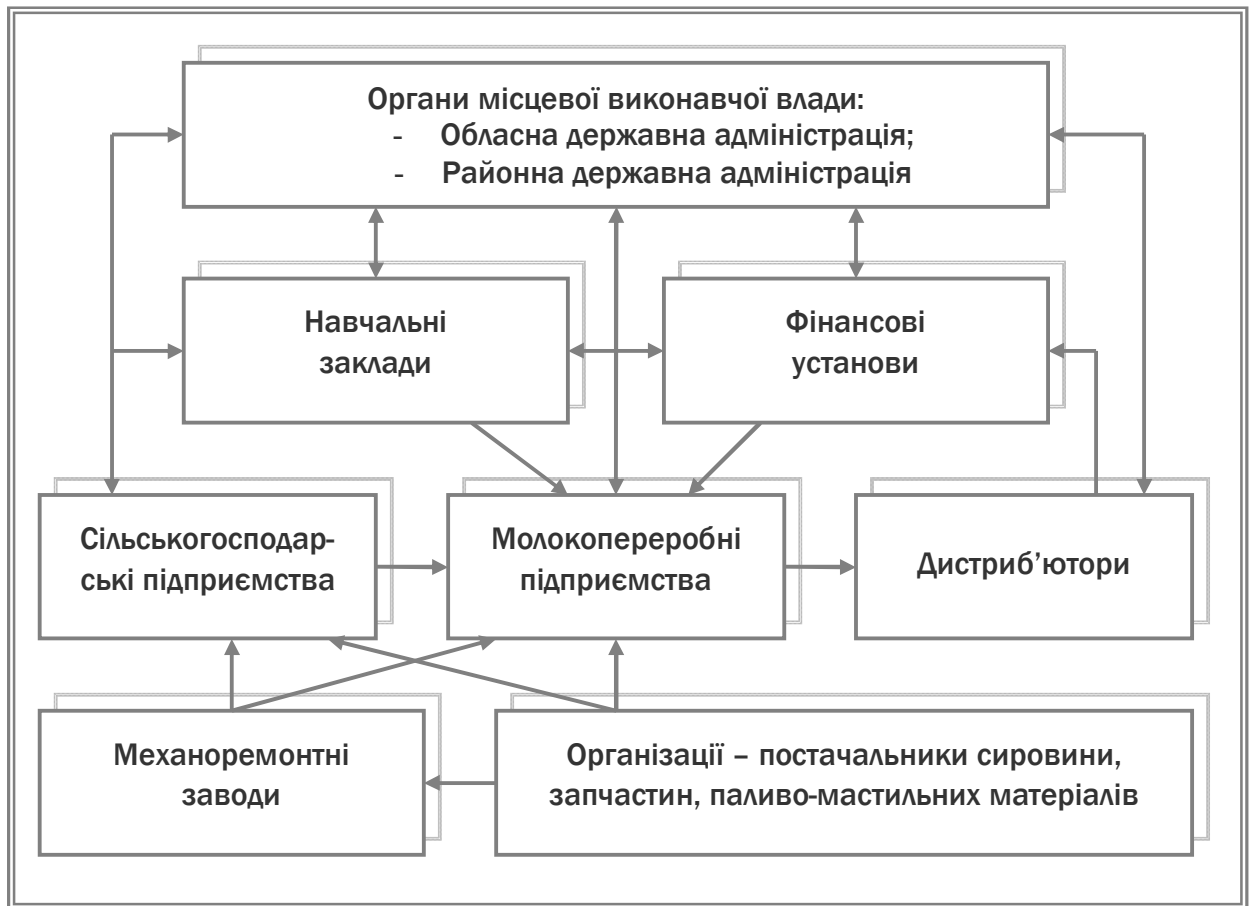
Розвитку агропромислових кластерів як основи вирішення проблем зайнятості агропромислових регіонів сприятиме Постанова Кабінету Міністрів №291 «Про реалізацію пункту 11.21 статті 11 Закону України «Про податок на додану вартість», яким було затверджено Порядок обліку і використання коштів, спрямованих на виплату дотацій сільгоспвиробникам за постачання ними переробним підприємствам молока і м'яса в живій вазі. Крім того, відповідно до Постанови Кабміну № 805, позабюджетні рахунки в Казначействі будуть збережені, тобто залишки коштів переробних підприємств на цих рахунках залишаються в розпорядженні переробників і будуть ними використані на перерахунок дотацій виробникам.

Нарахування і виплата дотацій будуть здійснюватись переробникам всіх форм власності. При цьому якщо раніше вони мали володіти власними переробними потужностями, то тепер буде достатньо орендованих. Форма власності і господарювання вітчизняного сільгоспвиробника також не бути мати значення при запровадженні вищезазначеного Порядку.

Суттєвою відмінністю даного Порядку буде те, що виробники зможуть постачати переробникам молоко і м'ясо не за нульовою ставкою ПДВ, а за ставкою 20% (особисті селянські господарства, відповідно, будуть здійснювати постачання без врахування ПДВ). При цьому переробне підприємство розраховує суму дотації, яка перераховується сільгоспвиробником, на гривню вартості поставленого м'яса і молока тез врахування ДВ по цій продукції. Зроблено це для вирівнювання дотацій для виробників – платників і виробників – неплатників ПДВ. За такої схеми розмір дотації, яка припадатиме на повну вартість продукції, що постачається, для таких виробників (за рахунок ПДВ) буде різним, а щодо 1 кг живої ваги – однаковим.



**Рис.3.2. Структура зернопереробного кластеру агропромислового виробництва.**



**Рис.3.3. Принципова схема молокопереробного кластера агропромислового виробництва.**

Крім того, необхідність формування вітчизняних сільськогосподарських кластерів зумовлюється і ситуацією на ринку м'яса і м'ясопродуктів: в 2008р. Україна імпортувала 530 тис. т даної продукції, причому надзвичайно низької якості – переважно триммінги і субпродукти в сегменті яловичини, сало, жир, фарш, субпродукти – в сегменті свинини. [99]

Формування кластерів агропромислового виробництва позитивно вплине на галузеву, територіальну та соціально-економічну структуру економіки регіону, завдяки кумулятивному ефекту дозволить покращити ситуацію на ринку праці та отримати значені надходження до бюджетів всіх рівнів. Взаємодія включених до кластеру елементів, врахування їх взаємозв'язку та взаємообумовленості забезпечує появу нових інтегральних якостей, не властивих її частинам та компонентам, що утворюють цей кластер.

Слід відзначити, що значну роль у створенні та забезпеченні передумов ефективного функціонування кластерів відіграють органи державної влади, наукові та навчальні заклади, фінансово-кредитні установи.

Використання кластерної моделі розвитку агропромислових регіонів дає можливість залучати невикористаний капітал підприємств галузі та прискорити його обіг, прискорити впровадження нових технологічних процесів, більш економно витратити ресурси та оптимально використовувати прибутки, ефективно використовувати наявні або мінімізувати невикористовувані виробничі потужності, завоювати значну частку ринку, створювати об'єднання підприємств всередині кластера, що мають більш вузьку спеціалізацію (об'єднання виробників зерна, борошна, комбікормів та ін.).

Так, успішним прикладом початку кластеризації сільськогосподарського виробництва є ЗАТ «Західна компанія «ДАКОР», на частку якої припадає до 7% українського ринку з виробництва і реалізації цукру. ЗАТ планує в майбутньому збільшувати посіви буряку, в тому числі за рахунок оренди земельних площ. ЗАТ збільшує авансування підприємств, які вирощують буряки для закупівля насіння, мінеральних добрив, засобів захисту рослин. Але ці аванси не завжди виправдовують себе. За даних умова цукрозаводи, які входять до компанії «ДАКОР», почали входити до складу сільгоспідприємств як співзасновники, беручи на себе більшу частину витрат на виробництво цукрової сировини.

Всього до складу ЗАТ «ДАКОР» входять 14 власних господарств, на яких працює більше 3 тис. осіб. Компанія закуповує великі партії засобів для обробки землі і, таким чином, стимулює діяльність їх виробників. В 2008р. компанія придбала засобів із захисту рослин на 2 млн. дол. Одночасно за рахунок масштабних закупівель собівартість сільгоспкультур в господарствах ЗАТ «ДАКОР» суттєво знизилась (як відомо, із збільшенням масштабів виробництва знижуються витрати на одиницю продукції у зв'язку із тим, що хоча накладні витрати в ефективно працюючих фірмах зростають,

питома вага у витратах на одиницю продукції зменшується. Оптова закупівля ресурсів дозволяє великим фірмам, з одного боку, досягати зниження цін на ресурси, з іншого – більш раціонально їх використовувати).

На основі вивчення досвіду США керівництво компанії зробило декілька принципових висновків, один з яких полягає в тому, що для збирання цукрових буряків не обов'язково використовувати дорогу техніку, перш за все самохідні комбайни. Причепні комбайни і інша техніка даного класу, окрім значно нижчої ціни, виробляється в Україні, що створює додаткові можливості зайнятості для працівників підприємств сільськогосподарського машинобудування.

Крім того, оскільки землеробство представляє собою виробничий комплекс, для того, щоб витримувати сівообіг і агрокультуру в цілому, компанія вирощує зернові культури і почала відроджувати тваринництво, яке в масштабах держави переживає значні труднощі, розуміючи, що тваринництво, окрім органічних добрив для вирощування основної культури - цукрових буряків, є джерелом надходження коштів, які дають можливість розвиватись сільгосппідприємствам (кредити в національній валюті вітчизняним сільгоспвиробникам є можливість отримати під 20-21% річних, з яких держава компенсує лише 7%). [170]

Таким чином, вищевикладений приклад свідчить про створення передумов, завдяки діяльності агропромислового кластера, активізації зайнятості на підприємства суміжних галузей, а отже – створення можливостей зайнятості населення агропромислового регіону.

Крім того, слід вказати на зростання якісної складової використання робочої сили в великих компаніях (в рамках кластерів), де, як правило, концентруються більш кваліфіковані інженери, спеціалісти, робітники, оскільки в рамках зазначених компаній забезпечується прийнятний рівень винагороди, умов і оснащення праці.

Результативність функціонування підприємств в рамках кластера, також як і результативність функціонування галузевого (агропромислового)

кластера представляє собою багатоаспектне явище. Підприємства, об'єднані в кластер, перш за все, є особливим суб'єктом ринку. Суб'єктом ринку виступає не просто підприємство, а кластер. Отже, оцінка результативності функціонування даного суб'єкту ринку надається, в першу чергу, з позиції успішності функціонування кластера, і в другу чергу - з точки зору окремого підприємства, що входить до нього.

Результативність функціонування кластера можна оцінювати і з точки зору наслідків для економіки держави, оскільки успішне функціонування кластеру є гарантією *збереження робочих місць* на підприємствах, які входять до кластеру. А це, в свою чергу, означає, що має місце збереження на попередньому рівні бази оподаткування і виплат з безробіття.

Таким чином, у якості переваг кластеру з точки зору підвищення результативності економічної діяльності територій можна відзначити такі:

- доступ підприємств до спеціалізованих чинників виробництва всередині кластеру;
- доступ до спеціалізованої робочої сили. В районі функціонування кластера формується розвинутий ринок робочої сили, що знижує витрати пошуку фахівців. Фахівців на території кластера часто готують місцеві освітні установи. Крім того, в кластер стікається робоча сила з інших областей;
- члени кластера мають найбільший доступ до необхідної їх інформації, велику роль відіграє особисте спілкування підприємців. Активний обмін інформацією також забезпечує перелив кадрів всередині кластеру.

З точки зору національної економіки результативність функціонування кластеру може оцінюватись *кількістю створених робочих місць*. Цей показник свідчить також про збільшення середнього класу, що виступає додатковим аргументом на користь розширення процесу кластеризації. Крім того, поява нових робочих місць, сприянню яких сприяє функціонування

кластеру, зменшує суму виплат з державного бюджету внаслідок відсутності необхідності виплачувати допомогу по безробіттю.

На основі вищевикладеного можна зробити висновок щодо *субаддитивності витрат* в рамках кластерних утворень (коли спільне виробництво різних видів продукції коштує дешевше, ніж роздільне).

Для розрахунку ефекту субаддитивності можна запропонувати використання *підходу аналізу діяльності однопродуктової фірми*.

Позначимо як  $C(q)$  загальні витрати фірми на випуск  $q$  виробів. Нехай  $C(q)$  буде мінімальним набором витрат ресурсів, який дозволить здійснити випуск  $q$  одиниць. Припустимо, що функція витрат є подвійно диференційованою, за виключенням випадку нульового випуску продукції.

$$\text{Тоді } C(q) = \begin{cases} F + \int_0^q C'(x) dx & - \text{ при } q > 0 \\ 0 & - \text{ в інших випадках} \end{cases} \quad (3.1)$$

де  $F$  – постійні витрати виробництва.

Граничні витрати строго зменшуються, якщо  $C'(q) < 0$  при всіх можливих  $q$ . Середні витрати строго зменшуються при всіх  $q_1$  і  $q_2$ , виконується нерівність

$$\frac{C(q_2)}{q_2} < \frac{C(q_1)}{q_1}. \quad (3.2)$$

Таким чином, функція витрат буде строго субаддитивною, якщо для будь-якого набору виробів випуску  $q = (q_1, \dots, q_n)$  виконується нерівність

$$\sum_{i=1}^n C(q_i) > C\left(\sum_{i=1}^n q_i\right). \quad (3.3)$$

Отже, при утворенні кластера математично можна встановити наявність явища субаддитивності – коли спільне виробництво різних випусків продукції коштує дешевше, ніж окреме.

Таким чином, *кластер* можна визначити як галузеву або географічну концентрацію підприємств яка дозволяє досягнути ефекту «зовнішньої економії» за рахунок взаємодії с постачальниками (сировини, матеріалів,



обладнання) і створення групи вузькоспеціалізованих фірм. Ключовим елементом створення мережі є довіра її учасників один до одного, що досягається шляхом взаємного вивчення можливостей учасників.

В спрощеному вигляді процес взаємодії можна представити в двох варіантах – експериментальний метод і покроковий метод. *Експериментальний метод* передбачає стихійне формування кластера. *Покроковий метод* передбачає початок взаємодії з представниками місцевого бізнесу на основі пробних проектів (в агропромисловому секторі зокрема) з низьким рівнем ризиків. По мірі збільшення взаємної довіри у учасників майбутнього кластера починається поступовий перехід до більш ризикованих проектів. Становлення мережевої організації у вигляді кластера підприємств проходить, як правило, через п'ять стадій:

- 1) агітація і мотивація потенційних учасників;
- 2) розробка загальної стратегії;
- 3) створення пілотного проекту;
- 4) створення стратегічного проекту;
- 5) саморегуляція.

Узагальнення досвіду діючих кластерних систем в 11 країнах світу дозволило фахівцям UNIDO виробити узагальнену концепцію інституціональної політики, спрямованої на підтримку мережевих підприємницьких зв'язків, функціонування яких буде мати наслідком *покращення ситуації на ринку праці територій за рахунок збереження існуючих і створення нових робочих місць як наслідків діяльності утвореного кластеру* [181], що підтверджує зроблений вище висновок про ефективну роль агропромислових кластерів у вирішенні проблем зайнятості агропромислових регіонів.

Активна фірма здатна організувати ефективне управління, яке забезпечувало б повний контроль над інтегрованою галузевою структурою, агропромисловою зокрема, причому контроль як над власністю, так і за поведінкою підрозділів, що входять до неї в силу того, що їй є підвладним

використання складних управлінських підходів. За допомогою організованого менеджменту можна здійснювати достатньо повний контроль і за відсутності юридичного оформлення над власністю фірм, що водять до інтегрованої структури, що значно спрощує створення останніх. Це може досягатись, наприклад, за допомогою укладання договорів, що містять вертикальні обмеження. В результаті одна компанія встановлює контроль за поведінкою іншої, юридично незалежної фірми. У такому випадку ринкова влада активної фірми значною мірою витісняє механізм ринкового розподілу ресурсів у конкретному сегменті галузевого ринку. Юридично незалежні компанії, в уставному капіталі яких може взагалі не бути частки акцій, що належать активній фірмі, добровільно погоджуються на здійснення контролю за їх поведінкою на ринку. Тобто може використовуватись інструмент *квазіінтеграції*. (Квазіінтеграція може бути як повною, так і частковою. У першому випадку контроль над незалежною фірмою здійснюється через довгостроковий контракт і набір послуг. Завдяки тому, що провідна форма здійснює ключовий виробничий процес, вона замикає на себе незалежну компанію повністю, тобто остання, не обов'язково будучи дочірньою фірмою, має ділові зв'язки тільки з провідною компанією. При частковій квазіінтеграції незалежні компанії не пов'язані з провідною відносинами власності і можуть мати ділові зв'язки з іншими компаніями. До прикладів квазіінтеграції належать такі форми між фірмових взаємодій, як віртуальні корпорації, мережеві індустріальні організації, стратегічні альянси із заснуванням компаній для спільних розробок).

Створення агропромислових кластерів як основа вирішення проблем зайнятості населення агропромислових регіонів виглядає обґрунтованим не лише з точки зору отримання кінцевих результатів, а й з точки зору наявних передумов: незважаючи на кризу, український АПК залишається інвестиційно привабливим. В даний час в країні реалізується майже 600 аграрних інвестпроектів на загальну суму близько 23 млрд. грн. При цьому

основна увага інвесторів спрямована на тваринництво, де реалізуються 474 проекти вартістю понад 20 млрд. грн. [97]

### **Висновки до розділу 3**

В результаті проведеного аналізу встановлено недоліки в наявній нормативно-правовій базі з питань зайнятості населення. Обґрунтовано важливість профорієнтаційної складової в удосконаленні нормативно-правового забезпечення. Обґрунтовано необхідність внесення змін до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту» та ін. щодо виділення окремих статей щодо профорієнтації як інструменту реалізації права молоді, що навчається, на обґрунтований професійний вибір; щодо фінансового, матеріально-технічного, кадрового, інформаційного та науково-методичного забезпечення профорієнтаційної роботи.

Доведено, що особливого значення у розвитку зайнятості молоді агропромислових регіонів має створення правових засад розвитку системи самозайнятості, враховуючи значення особистих селянських господарств, забезпечення підтримки підприємницької ініціативи безробітних громадян.

На основі аналізу заходів щодо створення селянських кооперативів з метою покращення інфраструктури села і якості сільськогосподарської продукції (Державних цільових програм з розвитку сільськогосподарських кооперативів і створення ринків сільськогосподарської продукції на 2009-2015рр, Постанови Кабінету міністрів «Деякі питання державної підтримки базових молочних сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів», Закону України «Про державну підтримку сільського господарства України», Закону України «Про внесення змін в Закон України «Про якість і безпеку харчових продуктів і продовольчої сировини», Постанови Кабінету міністрів України «Про затвердження порядку використання в 2009р. коштів

Стабілізаційного фонду для надання державної підтримки сільськогосподарським обслуговуючим кооперативам» та ін.) прогнозовано, що в результаті реалізації даних законів близько 10% малих приватних сільгоспвиробників впродовж найближчих 4-5 років об'єднаються в кооперативи. Очікується, що стимулювання кооперативного руху призведе до того, що на міні-ферми, засновані на базі кооперативів, через 5-7 років припадатиме 30-40% у загальному обсязі виробництва молока в Україні (на даному етапі їх питома вага не перевищує 5%).

Обґрунтовано, що для збільшення можливостей зайнятості в агропромислових регіонах необхідною є розробка механізму надання непрямої державної підтримки постачальникам молока і м'яса, проголошена Законом України «Про внесення змін в деякі Закони України відносно попередження негативних наслідків світової фінансової кризи на розвиток агропромислового комплексу» (№ 922 від 04.03.2009р.), який має враховувати такі основні елементи господарського механізму: управління; планування; економічна доцільність; економічні стимули, що використовуються в практиці господарювання підприємств агропромислової сфери; організаційна побудова господарських органів, методи і стиль їх роботи; форми участі трудових колективів в управлінні виробництвом; правові аспекти вирішення питань розвитку сільського господарства, всього агропромислового комплексу.

При цьому на державному рівні має бути забезпечено вирішення стратегічних завдань, що визначають перспективи розвитку агропромислового комплексу країни: прискорення науково-технічного прогресу; структурна і інвестиційна політика; науково обґрунтоване планування, фінансування і ресурсне забезпечення розвитку агропромислового виробництва з урахуванням найбільш повного використання можливостей і особливостей кожного регіону країни; контроль за збалансованим розвитком галузей агропромислового комплексу, здійсненням інтеграції сільського господарства з переробною

промисловістю, розвитком матеріально-технічної бази зберігання і транспортування продукції; удосконалення економічних методів ведення господарства; здійснення науково обґрунтованого ціноутворення, впровадження прогресивних форм організації і оплати праці; раціональне використання коштів і матеріальних ресурсів; організація підготовки і перепідготовки кадрів; поглиблення інтеграції науки і виробництва.

Обґрунтовано, що у якості *передумов розробки економічного механізму формування АПК* як єдиного об'єкту управління, реалізація якого забезпечує основу зайнятості населення агропромислових регіонів, мають виступати такі: досягнення високих кінцевих результатів; скорочення витрат всіх видів ресурсів на одиницю продукції; забезпечення збалансованого і пропорційного розвитку і безперебійного функціонування всіх ланок комплексу – від виробництва сільськогосподарської продукції до її реалізації споживачам.

Центральною ланкою вищезазначеного механізму має стати індикативне планування, оскільки у складі агропромислового комплексу інтегровані різноманітні галузі народного господарства, кожна з яких має: технічні, технологічні і організаційні особливості; певні галузеві інтереси; суттєві відмінності у професійному складі та рівні кваліфікації кадрів.

Виходячи з вищезазначеного, стратегічними завданнями розвитку агропромислового комплексу країни як передумови забезпечення зайнятості населення відповідних територій, у т.ч. молоді як найбільш активної його частини, мають стати такі:

- прискорення науково-технічного прогресу в галузі;
- розробка і реалізація структурної і інвестиційної політики в галузі;
- науково обґрунтоване планування, фінансування і ресурсне забезпечення розвитку агропромислового виробництва з урахуванням найбільш повного використання можливостей і особливостей кожного регіону країни;

- здійснення контролю за збалансованим розвитком галузей агропромислового комплексу, здійсненням інтеграції сільського господарства з переробною промисловістю, розвитком матеріально-технічної бази зберігання і транспортування продукції;
- удосконалення економічних методів ведення господарства і господарських відносин;
- здійснення науково обґрунтованого ціноутворення, впровадження прогресивних форм організації і оплати праці;
- економне використання коштів і матеріальних ресурсів;
- організація підготовки і перепідготовки кадрів;
- поглиблення інтеграції науки і виробництва.

Реалізація зазначених завдань призведе до формування АПК як цілісного об'єкту управління, що викликає об'єктивну необхідність розробки економічного механізму, спрямованого на: досягнення високих кінцевих результатів; скорочення витрат всіх видів ресурсів на одиницю продукції; забезпечення збалансованого і пропорційного розвитку і безперебійного функціонування всіх ланок комплексу – від виробництва сільськогосподарської продукції до її реалізації споживачам.

З урахуванням світового досвіду обґрунтовано доцільність забезпечення зайнятості населення агропромислових регіонів через створення агропромислових кластерів в структурі регіональних господарських комплексів. *Кластеризація агропромислового виробництва* – створення виробничих кластерів навколо зернопереробної та молочнопереробної підгалузей агропромислового виробництва, діяльність яких потребуватиме створення нових і збереження існуючих робочих місць – виступає підґрунтям забезпечення зайнятості населення агропромислового регіону. При цьому роль державних органів влади на місцевому рівні в структурі кластерів полягає у забезпеченні рівних умов для всіх учасників, зменшенні

диспропорцій, що можуть виникнути, стимулюванні розвитку пріоритетних галузей та видів економічної діяльності на території громади.

Формування кластерів агропромислового виробництва позитивно вплине на галузеву, територіальну та соціально-економічну структуру економіки регіону, завдяки кумулятивному ефекту дозволить покращити ситуацію на ринку праці та отримати значні надходження до бюджетів всіх рівнів.

Обґрунтовано, що з точки зору національної економіки результативність функціонування кластеру може оцінюватись кількістю створених робочих місць, що виступає передумовою збільшення середнього класу і виступає додатковим аргументом на користь розширення процесу кластеризації.

Зроблено висновок щодо *субаддитивності витрат* в рамках кластерних утворень, для розрахунку ефекту субаддитивності запропоновано використання підходу щодо аналізу діяльності однопродуктової фірми.

Таким чином, створення агропромислових кластерів буде мати наслідком покращення ситуації на ринку праці територій за рахунок збереження існуючих і створення нових робочих місць як наслідків діяльності утвореного кластеру, що розширює можливості зайнятості молоді агропромислових регіонів.

## ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження вирішено важливу наукову задачу формування цілісного теоретико-методичного та науково-практичного інструментарію регулювання зайнятості молоді агропромислового регіону в сучасних соціально-економічних умовах в Україні.

1. В результаті проведеного дослідження надано авторське визначення *ринку праці* як складної системи економічних відносин щодо узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили в конкретному сегменті економіки з урахуванням його територіально-галузевої специфіки.

2. Обґрунтовано що зайнятість має розглядатись як невід'ємна частина комплексної соціальної політики. Розроблено *класифікацію форм зайнятості населення* за такими ознаками: форми організації робочого часу; статус зайнятості; характер організації робочих місць та робочого часу; стабільність трудової діяльності; форми правового регулювання; розроблено *класифікацію заходів регулювання зайнятості* за такими ознаками: за масштабами впливу; за способом впливу; за типом впливу; за змістом; за об'єктом впливу.

3. В умовах ринкової економіки забезпечення зайнятості молоді виступає однією з головних передумов перспективного розвитку регіонів. Завдання забезпечення зайнятості молоді в агропромислових регіонах має розглядатись як найголовніша передумова виходу агропромислового сектора країни з кризи, оскільки людський капітал виступає однією з основних складових капіталу агропромислового комплексу.

4. Обґрунтовано, що у якості чинників, що впливають на розвиток зайнятості молоді через діяльність особистих селянських господарств, виступають такі: вдосконалення законодавства; спеціалізація виробництва; кооперація та інтеграція з сільськогосподарськими підприємствами; формування інфраструктури ринку; соціальний розвиток регіонів; технічне та технологічне забезпечення; механізм державної підтримки; розвиток консультативного забезпечення.



5. На основі дослідження зарубіжного досвіду регулювання зайнятості молоді встановлено, що особливий напрям політики зайнятості в державах загального добробуту становлять такі заходи: 1) професійна освіта молоді; 2) активне сприяння зайнятості молодих працівників; 3) заходи щодо працевлаштування молоді, яка не має професійної підготовки. Встановлено, що в країнах з розвинутою ринковою економікою основна маса самозайнятих сконцентрована у галузях сільського господарства, що підтверджує висловлену гіпотезу щодо особливого значення особистих селянських господарств у забезпеченні зайнятості в агропромислових регіонах.

6. Встановлено, що показники структури зайнятості за статусами зайнятості значно відрізняються в залежності від місця проживання, що є наслідком надзвичайно низького рівня організації сільськогосподарського виробництва в Україні, переважання дрібних особистих селянських господарств, маломеханізованої праці сільських мешканців та соціальної незахищеності працівників на селі.

7. В структурі безробіття загрозливою є ситуація з безробіттям молоді, яка закінчила навчання в загальноосвітніх та вищих навчальних закладах (17,4% загальної кількості безробітних). Встановлено зростання негативних тенденцій у використанні сільського трудового потенціалу – зменшення рівня кваліфікації сільської робочої сили, низький рівень заробітної плати, поширення неорганізованої, незареєстрованої зайнятості.

8. Результати проведеного аналізу свідчать, що на ринках праці більшості агропромислових регіонів України за досліджуваний період відбулось значне скорочення пропозиції робочої сили. За інтенсивністю змін, найбільші середньорічні темпи зростання рівня зайнятості за досліджуваний період спостерігались в Чернівецькій області (3,6%), а найбільші темпи скорочення рівня зайнятості населення були характерні для Вінницької, Волинської, Івано-Франківської областей. В Закарпатській та Тернопільській областях зростання рівня зайнятості було помірним (на 1,2% і 0,9% щорічно відповідно), але вищим за загальноукраїновий рівень (0,7%).

9. Результати дослідження стану та динаміки ринків праці регіонів України свідчать, що більшість ринків праці агропромислових регіонів мають депресивний, порівняно з іншими регіональними ринками праці, характер. Доведено, що головною причиною безробіття сільського населення виступають, економічні чинники, пов'язані з різким падінням обсягів сільськогосподарського виробництва, а також повільність впровадження ринкових перетворень у сільській місцевості та диверсифікації економіки села. Виділено проблеми зайнятості молоді агропромислових регіонів: демографічна криза сільських поселень; соціальна незахищеність працюючої сільської молоді; поширення незареєстрованої трудової діяльності серед молоді аграрних регіонів України; наявність диспропорцій в структурі попиту та пропозиції робочої сили, відсутність можливості реалізації кадрового потенціалу сільської молоді; небажання молоді реалізовувати трудовий потенціал у сільському виробництві; збільшення трудової міграції сільської молоді до міст; подальший занепад сільськогосподарського виробництва.

10. Обґрунтовано необхідність внесення змін до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту» та ін. щодо виділення окремих статей щодо профорієнтації як інструменту реалізації права молоді, що навчається, на обґрунтований професійний вибір; щодо фінансового, матеріально-технічного, кадрового, інформаційного та науково-методичного забезпечення профорієнтаційної роботи.

11. Визначено стратегічні завдання розвитку агропромислового комплексу країни як передумови забезпечення зайнятості населення в цілому і молоді як найбільш активної його частини: прискорення науково-технічного прогресу в галузі; розробка і реалізація структурної і інвестиційної політики в галузі; здійснення контролю за збалансованим розвитком галузей агропромислового комплексу, здійсненням інтеграції сільського господарства з переробною промисловістю, розвитком

матеріально-технічної бази зберігання і транспортування продукції; організація підготовки і перепідготовки кадрів; поглиблення інтеграції науки і виробництва та ін..

12. Обґрунтовано доцільність забезпечення зайнятості населення агропромислових регіонів через створення агропромислових кластерів в структурі регіональних господарських комплексів навколо зернопереробної та молочнопереробної підгалузей агропромислового виробництва як передумови створення нових і збереження існуючих робочих місць, що об'єктивно потребуватиме використання людського капіталу молоді агропромислових регіонів. Зроблено висновок щодо *субаддитивності витрат* в рамках кластерних утворень, запропоновано відповідне економко-математичне забезпечення.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. — К.: Вікар, 1996. — 64 с.
2. Закон України «Про відпустки» // [http:// zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua).
3. Закон України «Про вищу освіту» // <http:// zakon.rada.gov.ua>.
4. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» // <http:// zakon.rada.gov.ua>.
5. Закон України «Про загальну середню освіту» // <http:// zakon.rada.gov.ua>.
6. Закон України «Про зайнятість населення» // <http:// zakon.rada.gov.ua>.
7. Закон України «Про сільськогосподарську кооперацію» // <http:// zakon.rada.gov.ua>.
8. Закон України «Про освіту» // <http:// zakon.rada.gov.ua>.
9. Закон України «Про особисте селянське господарство» // <http:// zakon.rada.gov.ua>.
10. Закон України «Про позашкільну освіту» // <http:// zakon.rada.gov.ua>.
11. Постанова Кабінету міністрів України від 27.01.1994р. №48 «Про Концепцію державної системи професійної орієнтації населення» // Людина і праця. – 1994. - №4. - с.22-29.
12. Про концепцію державної регіональної політики: Указ президента України від 25.05.2001 р. №341 // Офіційний вісник України. – 2001. – №22. – Ст. 983.
13. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Схвалено Указом Президента України від 3 серпня 1999 року №958/99 // Офіційний вісник України. –1999. – №31. – Ст. 1608. – С.47-51.
14. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП від 23 червня 1975 р. № 142.

15. Про сприяння зайнятості і захист від безробіття: Конвенція МОП від 21 червня 1988 р. № 168.
16. Про схвалення Концепції демографічного розвитку на 2005-2015 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 08 жовтня 2004 р. №724-р // Офіційний Вісник України. – 2004. – №41. – Ст.2719.
17. Абашкіна Н. Професійний відбір для навчання у дуальній системі: німецький досвід // Професійно-технічна освіта. – 2005. – № 2. – С. 39-41.
18. Агропромисловий комплекс України: стан та перспективи розвитку (1990-2000) / За ред. П.Т. Стаблука, М.Я. Демьянченка, М.Ф. Кропивка – К.: ІАЕ УААН, 1999. – 335 с.
19. Агропромисловий комплекс України: стан та перспективи розвитку, Інформаційно-аналітичний збірник (випуск 5) / За ред. П.Т. Стаблука та ін. – К.: ІАЕ УААН, 2002. – 647с.
20. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Є. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407с.
21. Амоша А.И., Иванов Е.Т., Прокопенко Н.Д. Теоретические и прикладные аспекты функционирования производственного комплекса региона // НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2004. – 423 с.
22. Антюшина Н. Шведская модель экономической реформы / Экономист, 2000. — №1 — С. 87–91.
23. Базилевич В.Д., Базилевич К.С., Баластрик Л.О. Макроекономіка: Підручник / За редакцією В.Д.Базилевича. – 3-тє вид., випр. – К.: Знання, 2006. – 623с.
24. Бандур С.І., Заяць Т.А. Економічні регулятори попиту і пропозиції робочої сили: методологія оцінки і напрями дії // Україна: аспекти праці. – 1997. – №1
25. Бандур С.І., Заяць Т.А., Онікієнко В.В., Кучинська О.О., Туранський Ю.П. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 260 с.

26. Безтелесна Л. Методологічно-інформаційні аспекти прогнозування зайнятості населення // Україна: аспекти праці. – 2006. – №7. – С. 13-17.
27. Бережной А. Кадровое обеспечение АПК региона // Экономика сельского хозяйства России, 2002. - №5. – С.14.
28. Богиня Д.П. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 3-8.
29. Богиня Д.П., Грішнова О.А Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313с.
30. Бондар С.І. Соціальні рішення та формування людського капіталу в сільській місцевості / Ринкова трансформація економіки АПК: кол. монографія у чотирьох частинах / За ред. П.Т.Саблука, В.Я.Амбросова, Г.Є.Мазнева, Ч.І. Соціально-економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ УААН, 2002. – С.142-144.
31. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 277с.
32. Братута О. Удосконалення механізму управління депресивними регіонами. — Економіка України. — 2002. —№10. — С.43–48
33. Брич В.Я. Продуктивна зайнятість населення як основа підвищення його життєвого рівня в трансформаційній економіці // Економіка: проблеми теорії та практики. – ДНУ, Зб. наук. пр., 2004. – С. 933-940.
34. Брич В.Я., Шевченко І.Б. Регіональний ринок праці / Тернопіль: Монографія Економічна думка, 2003.– 375с.
35. Буда Т.Й. Вторинна зайнятість молоді / Т.Й. Буда // Регіональна економіка. – Львів, 1998. – №3. – С. 95-102.
36. Буда Т.Й. Вторинна зайнятість: деякі оцінки, тенденції розвитку / Т.Й. Буда // Економіка і ринок: облік, аналіз, контроль: Науковий журнал ТАНГ. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – Вип. 1. – С. 47-54.
37. Буда Т.Й. Гендерні особливості економічної активності сільської молоді / Т.Й. Буда // Економіка і ринок: облік, аналіз, контроль:

- Зб. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка. – 2004. – Випуск 11. – С. 30-38.
38. Буда Т.Й. Деякі можливі шляхи вирішення соціально-економічних проблем зайнятості молоді в Україні / Буда Т.Й. // Вісник ТАНГ. – Тернопіль, 1999. – №6. – С. 172-178.
39. Буда Т.Й. Досвід вирішення соціально-економічних проблем молоді за кордоном / Т.Й. Буда // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – Тернопіль, Економічна думка. – 1999. – С. 210-214.
40. Буда Т.Й. Духовно-творча парадигма культури: освітні мотивації сучасності / О.С. Моршачова, Т.Й. Буда // Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (16-17 квітня 2008 року, м. Суми). – Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти / Суми: ВТД “Університетська книга”, 2008. – С. 162-169.
41. Буда Т.Й. Економічна активність населення: гендерні особливості / Т.Й. Буда // Матеріали до Всеукраїнської практичної конференції “Соціально-психологічні та правові засади гендерної політики”. Тернопіль, 2005 р. – С. 43-45.
42. Буда Т.Й. Молодь і діти як об’єкт соціальної роботи. Актуальні проблеми професійної підготовки фахівців соціальної роботи в Україні та за рубежом / Т.Й. Буда // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 5-6 травня 2003 р. – Ужгород: Мистецька лінія. – 2003. – С. 61-63.
43. Буда Т.Й. Молодь на ринку праці: проблеми зайнятості / Т.Й. Буда // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. праць. – Вип. 2. – Тернопіль, Економічна думка. – 1998. – С. 259-265.
44. Буда Т.Й. Незайнятість молоді – одна із найважливіших проблем сьогодення / Буда Т.Й. // Формування економічних відносин в умовах ринку: Зб. наук. праць. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – С. 256-258.

45. Буда Т.Й. Особливості приватизації в Україні / Т.Й. Буда // Актуальні проблеми розвитку економіки України у перехідний період до ринку: матеріали міжвузівської наук.-практ. конф. – Ч.ІІ. – Тернопіль, 1996. – С. 19-21.
46. Буда Т.Й. Перспективи розвитку малого бізнесу / Т.Й. Буда // Формування економічних відносин в умовах ринку: Зб. наук. праць – Тернопіль, Економічна думка. – 1998. – Вип. 2. – С. 189-192.
47. Буда Т.Й. Підприємницька діяльність молоді: стан та тенденції розвитку / Т.Й. Буда // Збірник праць науковців у галузі економіки. За загальною редакцією проф. Швайка М.А. – Наукове видання. – К.: Київський міжнародний університет, 2008. – С. 147-151.
48. Буда Т.Й. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів як спосіб забезпечення ефективної зайнятості молоді / Т.Й. Буда // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: науковий журнал. – Тернопіль: Економічна думка, 2009. – Випуск 18. – С.73-76.
49. Буда Т.Й. Приватизація в Україні: особливості, проблеми, шляхи виправлення існуючого становища / Т.Й. Буда // Проблеми пост приватизації: тези доповідей науково-практичної конференції 23-24 травня 1996 р. – Ч.І. – Хмельницький, 1996. – С. 24-26.
50. Буда Т.Й. Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні / Т.Й. Буда // Матеріали третьої всеукраїнської науково-практичної Інтернет - конференції “Соціум. Наука. Культура” 29-31 січня 2008 року. – Київ, 2008. – С. 7-13.
51. Буда Т.Й. Професійна самореалізація і перспективи трансформації комплексних систем професійної адаптації молоді в умовах формування ринкової економіки / Т.Й. Буда // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету. Серія: Філософія. Тернопіль – №14. – 2006. – С. 73-77.



52. Буда Т.Й. Регіональні проблеми зайнятості молоді / Т.Й. Буда // Регіональна політика України: наукові основи, методи, механізми: Зб. праць до науково-практ. конф. – Ч.ІІ. – Львів, 1998. – С. 210-214.
53. Буда Т.Й. Регулювання зайнятості молоді як соціально-економічна проблема / Т.Й. Буда // Психологія і суспільство: Український теоретико-методологічний соціогуманітарний часопис. – Тернопіль: ТНЕУ, 2009. – №3. – С. 129-134.
54. Буда Т.Й. Регулювання зайнятості молоді: Європейський досвід / Т.Й. Буда // Проблемы и перспективы сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ: сб. науч.тр. – Донецк: Дон НУ, 2009. – Т.2. – С. 814-818.
55. Буда Т.Й. Регулювання молодіжного ринку праці в контексті євроінтеграційної стратегії держави / Т.Й. Буда // Бізнес – навігатор: науково-виробничий журнал. – Херсон: Міжнародний університет бізнесу і права, 2009. – № 16. – С.130-136.
56. Буда Т.Й. Реформування системи вищої освіти – основа успішного працевлаштування молоді / Т.Й. Буда // Сучасний український університет: теорія і практика впровадження інноваційних технологій. Збірник матеріалів VII Міжнародної науково-практичної конференції (22-24 квітня 2008 р.). Частина II. – Суми: Вид-во СумДУ, 2008. – С. 146-148.
57. Буда Т.Й. Розвиток молодіжного підприємництва у сфері послуг / Т.Й. Буда // Економіка і ринок: облік, аналіз, контроль. Науковий журнал ТДЕУ: Тернопіль. – Випуск 12. – 2005. – С. 18-21.
58. Буда Т.Й. Розвиток підприємництва та його вплив на розв'язання проблем зайнятості молоді / Т.Й. Буда // Методологія економіко-статистичного дослідження в умовах ринку: Збірник праць до міжн. наук.-пр. конф. – Тернопіль, 1997. – С. 49-50.

59. Буда Т.Й. Соціальні наслідки незайнятості молоді / А.Г. Горілий, І.М. Тимош, Т.Й. Буда // Актуальні проблеми розвитку економіки України у перехідний період до ринку: матеріали міжвузівської наук.-практ. конф. – Ч.ІІ. – Тернопіль, 1996. – С. 63-64.
60. Буда Т.Й. Соціальні технології як напрямок в освітніх інноваціях / Т.Й. Буда // Розробка теоретичних моделей інтерактивних технологій в освітньому середовищі: Збірка матеріалів міжвузівського обласного науково-практичного семінару (11 квітня 2008 р.). – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – С. 102-111.
61. Буда Т.Й. Соціально-економічні зміни і нові проблеми молоді у сфері зайнятості / Т.Й. Буда // Економіка і ринок: облік, аналіз, контроль: Збірник наукових праць. – Випуск 10, 2004. – С. 28-34.
62. Буда Т.Й. Соціально-економічні проблеми зайнятості молоді (на прикладі Тернопільської області) / Т.Й. Буда // Вісник ТАНГ. – Тернопіль, 1998. – Випуск 4. – С. 152-157.
63. Буда Т.Й. Соціально-економічні проблеми незайнятості молоді / А.Г. Горілий, І.М. Тимош, Т.Й. Буда // Вісник ТАНГ. – Тернопіль, 1996. – №1. – С. 42-49.
64. Буда Т.Й. Сприяння працевлаштуванню та продуктивній зайнятості молоді – головна проблема ринку праці / Т.Й. Буда // Управління трудовими ресурсами – проблеми і перспективи розвитку: Збірник доповідей до міжнар. наук.-практ. конф. – Ч.ІІ. – Хмельницький, 1997. – С. 248-251.
65. Буда Т.Й. Стан ринку праці Тернопільської області у I кварталі 2003 року / Є.П. Качан, В.Я. Брич, Т.Й. Буда – Тернопільський обласний центр зайнятості. – Тернопіль, 2003. – 28 с.
66. Бурдейний І.М. З досвіду державного регулювання сільськогосподарського виробництва зарубіжних країн // Економіка АПК. – 2001. - №2. – С.124-127.

67. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440с.
68. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 252с.
69. Визначення шляхів запобігання довгостроковому молодіжному безробіттю. Прогнозування безробіття молоді (методика і практичні підходи): звіт про науково-дослідну роботу НДІ праці і зайнятості населення. – К, 2000. – 76 с.
70. Вишне夫斯基 Д.М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой (опыт и перспективы) // Труд за рубежом.– 2003. – №1. – С. 19-38.
71. Волгин Н. Германия: эффективное решение социально-трудовых проблем. / Человек и труд, 1995. — №4. — С. 104–107.
72. Гаджиев К.С. Политическая наука. – М.: Международные отношения, 1995. – 350с.
73. Ганслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. // К.: Основи, 1995. — С.145
74. Геєць В.М., Кваснюк Б.Є., Зверяков М.І. Трансформація моделі економіки України: ідеологія, протиріччя, перспективи. — Київ: "Логос", 1999. — 500с.
75. Герасимчук В.І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). – К.: Вид-во ТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС», 2001. – 503с.
76. Гладій М.В. Прискорювати реформування агропромислового виробництва // Економіка АПК, 2000. - №2. – С.25-28.
77. Гладкова В.М. Профорієнтація. – Львів: Новий світ – 2000, 2007. – 160с.
78. Гнибіденко І. Перспективи формування ринку праці на селі // Україна: аспекти праці. – 2006. – №8. – С. 3-8.

79. Головатый М.Ф. Социология молодежи: курс лекций. – К.: МАУП, 1999. – 224 с.
80. Головоха Є., Паніна Н. Українське суспільство 1992-2008: соціологічний моніторинг. – Київ., 2008. - 85с.
81. Грiшнова О.А. Формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. — 254 с.
82. Дані Всеукраїнського перепису населення – [www.ukrcensus.gov.ua](http://www.ukrcensus.gov.ua)
83. Декларация Тысячелетия Организации Объединенных Наций: Утв. резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 года // <http://www.un.org/Russian/document/declarat/summitdecl.htm>
84. Державне регулювання економіки: Навч. посіб. / С.М. Чистов, А.Є. Никифоров, Т.Ф. Куценко та ін. – Вид. 2-ге, допрац. і допов. – К.: КНЕУ, 2005. – 440с.
85. Доборынин В. Необходимость создания сельских промышленных предприятий. – Экономист. – 1999. – №7. – С.77-84.
86. Дмитриченко Л.И., Якименко В.И., Михайлова О.М. Развитие человеческого фактора – важнейшая предпосылка социально-экономического обновления Украины // Экономика: проблемы теории та практики. Збірник наукових праць. Випуск 206. Том IV. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С. 1015-1022.
87. Довгострокові орієнтири стратегії в соціальній сфері (Сучасні економічні тенденції та нова парадигма економічної стратегії України / Я.А. Жаліло, Базилюк Я.Б., Белінська Я.В. та ін. — К.: Знання України, 2005. — 96с.
88. Доклад о развитии человека 2005. HDR Website: <http://hdr.undp.org>.
89. Долгушкин Н. Кадровое обеспечение АПК // АПК: экономика, управление, 2000. - №1. – С.20-27.
90. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 188с.

91. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за редакцією академіка НАН України В. М. Гейця, інститут економічного прогнозування, НАН України. — К.: Фенікс. — 2003.- 179 с.
92. Економічна активність населення України 2007: Стат. збірник / Державний комітет статистики України: №09/1-18/248 від 21.07.2008.
93. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – К.: Кондор, 2003. – 464с.
94. Завіновська Г.Т. Економіка праці :Навч. посібник/ М-во освіти і науки; К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
95. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: Монографія. — К.: КНЕУ, 2002. — 188с.
96. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников. – М.: Просвещение, 1988. – 272 с.
97. Заяць Т., Кравченко В. Молодіжний сегмент ринку праці України: методологічні та методичні засади оцінки інтегрованості в національний ринок праці // Україна: аспекти праці. – 2005. – №3. – С. 3-9.
98. Ивашковский С.Н. Макроэкономика. – М.: Дело, 2002. – 562с.
99. Иконникова С.М. Молодежь: социологический и социально-психологический анализ. – Л.: Из-во Ленингр. ун-та, 1974. – 166с.
100. Калініна С.П. Ринок праці та зайнятість: теоретико-методологічний аспект: Монографія. – Донецьк, 2005. – 227 с.
101. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). – 2-е изд., испр. и доп. – К.: МАУП, 1997. – 300с.
102. Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века (опыт стран Европейского Союза) // Труд за рубежом. – 2003. – №1. – С. 3-18.
103. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудоу відносини. – Суми, ВТД «Університетська книга», 2006. – 264с.

104. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Вид. Дім «Юридична книга», 2003. – 258с.
105. Кир'ян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці. – Київ, НДІ праці і зайнятості населення, 2008. – 416с.
106. Кир'ян Т., Шаповал М. Насущні проблеми соціальної політики та шляхи їх вирішення // Україна: аспекти праці. – 2006. – №6. – С. 3-6.
107. Колот А.М. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудоких відносин // Україна: аспекти праці. – 2001. – №6. – С. 21-28.
108. Колот А.М. Соціально-трудокі відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 230с.
109. Кон И.С. Социология молодежи. В кн.: Краткий словарь по социологии. – М., 1988. – 257 с.
110. Куценко В.І., Богуш Л.Г., Опалєва І.В. Соціалні наслідки економічних трансформацій в Україні (регіональні аспекти). К.: РВПС України НАН України, 1998. — 72 с.
111. Лавриненко В.Н., Путилова Л.М. Исследование социально-экономических и политических процессов. – М.: Вузовский учебник, 2005. – 184с.
112. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224с.
113. Мадай А. Полю – чудес // Бизнес, №11 (842). – С. 66.
114. Мадай А., Татаренко Г. Мясификация // Бизнес, №15 (846). – С. 77-78.
115. Мадай А., Титаренко Г. Этот смутный объект желания // Бизнес, № 25 (856) – С.64-66.
116. Макогон Ю.В. О проблемах депрессивных территорий // Діловий вісник. Міжнародні економічні зв'язки, №2 (117). «Оранта»: Торгово-промислова палата України, Київ, 2004. – С. 16.

117. Мартынюк И.О. Проблемы жизненного самоопределения молодежи: опыт прикладных исследований/ АН Укр.; Ин-т социологии. – К.: Наук.думка, 1993. – 117 с.
118. Масхма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Вид-во Європ. Ун-ту, 2004. – 188с.
119. Месель-Веселяк В.Я. Реформування аграрного виробництва. – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 1999. – 272с.
120. Мішеніна Н.В. Державне регулювання процесів відтворення трудового потенціалу аграрної сфери // Ринкова трансформація економіки АПК: кол. монографія у чотирьох частинах / За ред. П.Т.Саблука, В.Я.Амбросова, Г.Є.Мазнева. Ч.1. Соціально-економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ УААН, 2002. – С.203-205.
121. Михайлова Л.І. Людський капітал сільського господарства України в транзитивній економіці // Економіка АПК. – 2001. - №12. – С.89-93.
122. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських районах: Монографія – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388с.
123. Мутяк М.С. Менеджмент зайнятості молоді: міжнародний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. - №4. – С. 24 – 28.
124. Новиков В.М. Організація і розвиток соціальної сфери (зарубіжний і вітчизняний досвід) / Київ: Інститут економіки НАН України, 2000. – 246 с.
125. Ойкен В. Основи національної економіки. – М.: Економіка, 1996. – 362с.
126. Організаційно-економічний механізм розвитку регіону: трансформаційні процеси та їх інституційне забезпечення: Монографія / Кол. Авт.; За ред. д.е.н., проф. А.Ф. Мельник. — Тернопіль: Економічна думка, 2003. — 608 с.
127. Орлов Б. На перекрестках судьбы. – М.: ИНИОН РАН, 2000. – 156с.

128. Особисті підсобні господарства України – аналіз витрат та ефективності виробництва основних видів сільськогосподарської продукції / За ред. О.М.Шпичака. – К.: ІАЕ УААН, 2001. – 236с.
129. Паніна Н. Українське суспільство 1992-2006: Соціологічний моніторинг. — К.: Ін-т соціології НАН України, 2006. - 94с.
130. Парфенцева Н. Методологічний підхід щодо проведення аналізу структури економіки України за Класифікацією видів економічної діяльності України // Вісник Академії управління. — 1999. — № 4.
131. Перехідна економіка. / С.М.Геєць, Є.Г.Панченко, Е.М.Лібанова та ін. ; За ред. В.М.Гейця. – К.: Вища школа, 2003. – 591с.
132. Петрова І. Економіко-правові засади забезпечення зайнятості населення України // Україна: аспекти праці. – 2002. – №6. – С. 8-11.
133. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії. // Україна: аспекти праці. – 2006.- №4. – С. 3-7
134. Петрова Т., Пазюк О., Пономарьова О. Методичні підходи щодо визначення стану регіональних ринків праці України // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 9-16.
135. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288с.
136. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість. – К.: МАУП, 1997. – 120с.
137. Плаксієнко В.Я. Приходько І.П. Роль держави в формуванні і розвитку особистих селянських господарств // Економіка: проблеми теорії і практики. Збірник наукових праць. Випуск 64. – 2001. – С.56-60.
138. Праця України 2005: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України: №09/4-18/233 від 07.07.2006р. – 352с.
139. Праця України 2007: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України: №09/4-18/249 від 21.07.2008р. – 406с.
140. Проблеми соціального розвитку в Україні / Відп. ред. В.М. Новіков. К.: ІЕ НАН України, 1994. – 96 с.



141. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: НПО МОДЭК: Воронеж, 1996 – 325с.
142. Пухлій В., Ткаченко В. Вибір професії і проблема зайнятості молоді. // Персонал. – 2007. - №10. – С. 73-79
143. Регіональний людський розвиток: статистичний бюллетень / Держкомітет статистики України, Київ.: 2008. – 135с.
144. Реформування соціальної сфери села: організаційно-методичні засади / За ред. П.Т.Саблука. – К.: ІАЕ УААН, 2000. – 475с.
145. Саблук П.Т., Якуба К.І. Демографічні проблеми українського села / Відп. ред. П.Т.Саблук. – К.: ІАЕ УААН, 2002. – 37с.
146. Савченко І. Моделі соціальної держави та умови їх запровадження в Україні // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентіві України – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – 345с.
147. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
148. Серєда А.В. Развитие самозанятости как направление регулирования рынка труда // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. В 2 т. – Т.1 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв.ред.) и др. – Донецк, 2004. – 449-454с.
149. Силивончик А. Дело техники // Бизнес, № 27 (858) – С.67.
150. Силивончик А. К коопом // Бизнес, № 39 (870) – С.58.
151. Скуратівський В.А., Палій О.М. Основи соціальної політики. – К.: МАУП, 2002. – 200с.
152. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика. – 360с.
153. Соціальна захищеність населення України / О.Ф.Новікова, О.Г.Осауленко, І.В.Калачова та ін. – Донецьк; Київ: ІЕП НАН України, Держкомстат України, 2001. – 360 с.

154. Соціальні пріоритети ринку праці: Методологія, практика, шляхи забезпечення. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
155. Социальный облик молодежи: (на материалах УССР) / [А.Н. Вишняк, Н.Н. Чурилов, С.А. Макеев и др.; отв. ред. А.И. Вишняк, Н.Н. Чурилов]; АН УССР, Ин-т философии. – К.: Наукова думка, 1990. – 216с.
156. Социология молодежи. Под ред. В. Т. Лисовского. – М. Из-во СПбГУ, 1996. – 325 с.
157. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення: Монографія / О.Г.Осауленко, О.Ф.Новікова, О.І.Амоша, Н.С.Власенко та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк; Київ, 2003. – 440 с.
158. Стеценко Т.О. Аналіз регіональної економіки. – К.: КНЕУ, 2002. – 116 с.
159. Терюханова І. Програми підтримки самостійної зайнятості та підприємницької діяльності в зарубіжних країнах // Україна: аспекти праці. – 2001. – №2. – С. 41-45.
160. Трейси М. Сельское хозяйство и продовольствие в экономике развитых стран. Введение в теорию, практику и политику. – С.Пб.: Экономическая школа, 1995. – 431с.
161. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М.І. Долішній, С.М. Злупко, С.І. Бандур та ін. / НАН України. – Ін-т регіональних досліджень. – Ужгород: Карпати, 1997. – 422 с.
162. Удосконалення соціальної інфраструктури у трансформаційній економіці / Відп. ред. В.М. Новіков. К.: ІЕ НАН України, 1998 – 109 с.
163. Україна. Цілі розвитку тисячоліття: Проект економічного та соціального розвитку — ESDP(ПРООН)/ Програма розвитку ООН в Україні, Міністерство економіки та з питань економічної інтеграції України. - К., 2003. - 25с
164. Харкянен Л. Інвестиції в людину – фактор розвитку економіки // Віче. – №11. – 2000. – С.97-105.

165. Черниш Т., Власенко О. Сутність та особливості довготривалого безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2006. – №3. – С. 8-12.
166. Экономика США: Учебник для вузов / Под ред. В.Б. Сувяна. – СПб.: Питер, 2003. – 651 с.
167. Экономика труда / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. – 656с.
168. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623с.
169. Экономическая теория: Учебник / С.В.Мочерний, В.К.Симоненко, В.В.Секретарюк, А.А.Устенко; Под ред. Мочерного. – 2-е изд., испр. и доп. – К.: О-во «Знания», КОО, 2003. – 662 с.
170. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. – М.: Издательство Московского государственного университета, 1996 – 596с.
171. Якель Р. Рейтинг «Західної компанії «ДАКОР» зростає, і перш за все кредитний // Дзеркало тижня. – 2005. – 16 квітня.
172. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / Амоша О.І., Новікова О.Ф., Антонюк В.П., Шаульська Л.В., Шамілева Л.Л., Котов Є.В., Орлова Н.О., Панькова О.В., Романова Н.В. та ін. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2006 – 562с.
173. Ярошенко Г., Заков І. Розвиток механізму взаємодії ринку праці і професійної освіти України.// Україна: аспекти праці. – 2007. – №6.– С. 25-29
174. Bowen, David E, and Greiner, Larry Moving from Production to Service in Human Resource Management. Organizational Dynamics, Summer 1986. – P. 1-16.
175. Conditions of Work and Employment Series No.1 / Conditions of Work and Employment Programme. Quality of working life: A review on changes in

- work organization, conditions of employment and work-life arrangements / Management Center, King's College University of London and Center for Economic Performance London School of Economics – Geneva: International Labour Office – 56 p.
176. Executive Summary of ILO, "Towards a fair deal for migrant workers in the economy", Background report of the International Labour Conference, 92nd Session, June 2004. – [www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/exsu-vie.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/exsu-vie.pdf).
  177. Drucker P. Americas Next Twenty Years. — N.Y., 1957. — P. 36.
  178. Global employment trends for youth. International Labour Office, Geneva, 2004. – 26 p. [www.ilo.org/yen](http://www.ilo.org/yen)
  179. Human Resource Management: Evolving Roles and Responsibilities. Bureau of National Affairs, Washington, D.C., 1988.
  180. Improving prospects for young women and men in the world of work. A guide to youth employment. International Labour Office, Geneva, 2004. – Lindenberg S. Contractual Relations and Weak Solidarity: The Behavioral Basis of Restraints of Gain Maximization // Journ/ Institutional and Theoretical Econ. — 1998. — Vol.144.
  181. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2006-2007 compendium.- European Commission., 2007. – 102 p. [www.europa.eu.int/eurostatistics](http://www.europa.eu.int/eurostatistics)
  182. Meyer-Stamer Dg. Clustering? Systemic Competitiveness and Commodity Chains // International Workshop: Global Production and Local Jobs: New Perspectives on Enterprises Networks? Employment and Local Development Policy (Geneva 9-10 March 1998).
  183. Moreno-Fontes Chammartin G., Cantu-Bazaldua F. Identification of potential for increasing employment and productive investment in Albania, Moldova and Ukraine based on remittances. – Geneva: ILO, International Migration Papers. – 2005. – №74.

184. School leavers in Europe and the labour market effects of job mismatches. Youth transition from education to working life in Europe// Statistics in focus. -2006. - №3-5. – 8 p.
185. Shuller, Randall Repositioning the Human Resource Function: Transformation or Demise. Academy of Management Executive, vol. 4, №3. – P. 49-60.
186. Westlund Hans. Social economy in Sweden // Working paper № 157 — European Commission. Brussels, 2002. — 58p.
187. World and regional trends in youth employment. International Labour Office, Geneva, 2006. – 9 p. [www.ilo.org/yen](http://www.ilo.org/yen)
188. <http://www.iom.org.ua>
189. <http://niisp.gov.ua>
190. <http://www.ilo.org>
191. <http://www.ukrstat.gov.ua>
192. <http://www.youthforum.org>