

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКА АКАДЕМІЯ НАРОДНОГО ГОСПОДАРСТВА**

На правах рукопису

ОСТРОВЕРХОВ Віктор Михайлович

УДК 331.5 (33843.01.)

**СІЛЬСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ
ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(НА ПРИКЛАДІ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ)**

**Спеціальність 08.09.01 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика**

**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата
економічних наук**

**Науковий керівник
кандидат економічних наук, професор
КАЧАН Євген Петрович**

Тернопіль – 2002

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СІЛЬСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА.....	10
1.1. Сільський ринок праці: основні поняття і чинники розвитку... ..	10
1.2. Теорії вивчення сільського ринку праці, класифікаційні підходи до його сегментації.....	28
1.3. Місце та роль сільського ринку праці у розбудові національної економіки України.....	43
1.4. Сільський ринок праці як складова механізму реалізації соціально–економічної політики держави.....	56
Висновки до розділу 1.....	73
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ.....	75
2.1. Оцінка демографічної ситуації в контексті формування сільського ринку праці.....	75
2.2. Економічні та інституційні чинники аграрної реформи й їх вплив на розвиток сільського ринку праці.....	93
2.3. Особливості організації моніторингу стану сільського ринку праці.....	113
Висновки до розділу 2.....	134
Розділ 3. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СІЛЬСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ.....	137
3.1. Державне регулювання сільського ринку праці в умовах реалізації стратегії європейського вибору України.....	137
3.2. Прогнозна оцінка сільського ринку праці Тернопільської області.....	157

3.3. Шляхи підвищення ефективності регулювання сільського ринку праці регіону.	173
Висновки до розділу 3.	189
ВИСНОВКИ.	191
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	194
ДОДАТКИ.	210
ДОВІДКИ, ЩО ПІДТВЕРДЖУЮТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ.	

ВСТУП

Актуальність теми. Стратегія європейського вибору, яка задекларована Україною, тісно пов'язана з реформуванням аграрного сектора економіки, з розвитком ринку праці на селі. Адже становлення нових організаційних форм господарювання, реформування майнових відносин суттєво впливають на мотиваційну поведінку зайнятості сільського населення, трансформують свідомість селянина як господаря, сприяють підвищенню продуктивності праці, зростанню економічних показників, а з цим – зміцненню позицій держави при виході на світові ринки, при вступі в міжнародні об'єднання. Однак, діючий механізм регулювання сільського ринку праці не відповідає новим умовам розвитку держави, а тому вимагає суттєвої активізації і підвищення соціально-економічної ефективності. Виникає необхідність глибокого наукового осмислення уроків минулого, вироблення підходів теоретичного та практичного супроводу процесів регулювання працевикористання на селі. Це й визначає актуальність теми даного дослідження.

Проблеми, що стосуються розвитку ринку праці, забезпечення зайнятості населення насамперед в аграрному секторі економіки, мотивації аграрної праці, відтворення населення у сільській місцевості, в останній час знаходять досить широке відображення в економічній літературі. Значну увагу їх вивченню приділяли і приділяють такі вітчизняні вчені як: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, С.Й. Вовканич, М.І. Долішній, С.І. Дорогунцов, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, Є.П. Качан, М.А. Козоріз, Г.І. Купалова, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, І.Л. Петрова, М.І. Пітюлич, С.М. Писаренко, П.Т. Саблук, У.Я. Садова, Л.К. Семів, О.У. Хомра, В.М. Шамота, М.В. Шаленко, Л.О. Шепотько, К.І. Якуба та інші. Багато наукових ідей трансформуються на український ґрунт із зарубіжних джерел. Серед найбільш значимих слід назвати теоретичні розробки С.Брю, Г.Манків, Я.Корнаї, М.Юхновича, І.С. Маслової, А.А. Нікіфорової та інших.

В Україні спектр наукових досліджень сільського ринку праці значно розширився з реформуванням сільськогосподарських підприємств, з розвитком інфраструктури аграрного ринку, з прийняттям нового Земельного Кодексу України. Вирішення соціальних проблем села, а це – пошук шляхів зменшення обсягів безробіття, прогнозування та регулювання неформальної зайнятості, нелегальної трудової міграції, нейтралізації негативних економічних та соціальних наслідків безробіття, набрали особливої актуальності. Тимчасом слабо дослідженими макро-, мезо-, та мікроекономічні взаємозв'язки та індикатори оцінки працевикористання на селі. Тому актуальною є потреба у розробці більш досконалого інструментарію регулювання зайнятості в сільській місцевості, а також методичних підходів до прогнозування сільського ринку праці. Усе це зумовило вибір теми дисертаційного дослідження, обґрунтування її мети, завдань, а також логіку викладення матеріалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дане дослідження проводилося згідно з планом науково-дослідних робіт Тернопільської академії народного господарства воно є складовою частиною наукової держбюджетної теми: “Еколого-економічні та демографічні проблеми розвитку і розміщення продуктивних сил аграрно-індустріального регіону” (номер державної реєстрації 0101U002368), в межах якої особисто дисертантом здійснено обґрунтування пропозицій з вдосконалення демографічної політики населення.

Мета і задачі дослідження: Мета дисертаційної роботи полягає у розробці теоретичних і методологічних положень та рекомендацій щодо вдосконалення механізму його регулювання сільського ринку праці в умовах ринкової трансформації економіки України.

Для досягнення цієї мети у дисертації поставлено такі задачі:

- простежити еволюцію поглядів учених різних економічних шкіл щодо сутності та особливостей розвитку сільського ринку праці;
- розвинути класифікаційні підходи до структурування й сегментації сільського ринку праці;

- розкрити суть та сформувати принципи регулювання розвитку сільського ринку праці;
- визначити місце та роль сільського ринку праці у розбудові національної та регіональної економіки;
- визначити та охарактеризувати чинники, об'єктивні передумови та регіональну специфіку становлення сільського ринку праці;
- розробити методологічні підходи до прогнозування та зробити прогноз незайнятого населення;
- проаналізувати та дати оцінку сучасного інструментарію державної політики регулювання ринку праці та визначити шляхи його удосконалення і застосування в умовах становлення різноманітних форм власності на селі;
- виявити основні тенденції формування сільського ринку праці в регіоні в перспективі і запропонувати нові більш досконалі напрями його регулювання для забезпечення продуктивної зайнятості населення.

Об'єкт дослідження: соціально-економічні процеси, що формують сільський ринок праці Тернопільської області.

Предмет дослідження: теоретико-методологічні та прикладні проблеми організації та регулювання сільського ринку праці в умовах ринкової трансформації економіки регіону.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є положення сучасної економічної теорії, методичні підходи вітчизняних та зарубіжних учених з проблем формування і функціонування ринку праці.

Дослідження базувалися на ідеях конвенцій Міжнародної організації праці, нормативно-правових актах, розробках науково-дослідних установ і організацій, учених-економістів, соціологів, демографів та інших.

У процесі дослідження застосовано різноманітні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: наукового абстрагування, аналізу та синтезу, статистичні, зокрема групування, порівняння, динамічні ряди, експертних оцінок, фак-

торний аналіз, економіко-математичного моделювання, історичний та системний підходи.

Джерелами інформації були: матеріали Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики, Державного центру зайнятості, Міністерства аграрної політики України та їх органів на місцях.

Крім цього використовувалися розробки науково-дослідних інститутів, дані річних звітів підприємств, вибіркового монографічного обстеження, наукові праці тощо.

Наукова новизна. Наукову новизну дисертаційної роботи визначають такі теоретико-методичні та практичні результати:

- Поглиблено соціально-економічну сутність категорії «сільський ринок праці» з одного боку як складної, динамічної системи економічних, соціальних, правових і геопросторових відносин, що виникають в процесі використання сільської робочої сили на засадах найму, з іншого - як специфічного механізму розподілу й перерозподілу робочої сили по сферах, видах, формах економічної діяльності, який функціонує в межах сільських поселень;
- Сформульовано концептуальні засади сегментації сільського ринку праці, які полягають в обґрунтуванні критеріїв виділення сегментних структур, зокрема демографічної (вік, стать, розмір сім'ї, етап життєвого циклу сім'ї, рід занять, кваліфікація, освіта), географічної (назва території, розмір сільського поселення, щільність населення в розрізі сільських поселень, клімат), функціональної (мотиваційна поведінка при пошуку місця праці, причина виходу на ринок праці, очікувані вигоди, статус здобувача місця праці, інтенсивність пошуку місця праці, ступінь прийняття пропонованого виду діяльності, відношення до праці, життєва позиція);
- Вдосконалено методику прогнозування обсягів незайнятого сільського населення на короткотермінову перспективу. Зокрема, в множинну регресійну модель розвитку сільського ринку праці на рівні адміністративного району включе-

но різноаспектну конфігурацію впливу чинників (соціально-демографічної, техніко-економічної, організаційно-інституційної структур);

- Запропоновано методичний підхід до короткотермінового прогнозування обсягів сільського безробіття в розрізі адміністративного району, шляхом оперування відсотком сільського безробіття в процесі проведення економетричного аналізу часових рядів показника загального обсягу безробіття (з допомогою програмного продукту STADIA);
- Запропоновано напрями вдосконалення механізму регулювання розвитку сільського ринку праці в світлі завдань реалізації заходів аграрної реформи, зокрема через конкретизацію таких блоків як: загальнонаціональна система законодавчих норм і правил, а також міжнародних стандартів, які регулюють відносини між роботодавцями і найманими працівниками з приводу забезпечення умов сільської зайнятості та соціального захисту економічно активного сільського населення (на територіальному рівні мова йде про розмежування компетентності та відповідальності між різними гілками влади щодо регулювання сільської зайнятості); система моніторингу сільської зайнятості, яка проводиться з метою з'ясування пропорцій розподілу сільського економічно активного населення між видами та сферами економічної діяльності, визначення оптимального рівня продуктивної зайнятості працездатного сільського населення, територіальної організації структури розподілу працівників за галузями та видами економічної діяльності, а також професійно-кваліфікаційної структури працюючих (в залежності від поставленої мети застосовуються різні форми та методи оцінок спостереження, а також різні принципи охоплення конкретних сфер економічної діяльності незайнятого сільського населення); система економічних важелів та інструментів, що забезпечують функціонування механізму регулювання, перш за все, активної політики держави щодо розвитку сільського ринку праці. У широкому розумінні цей блок охоплює податкову, бюджетну, фінансову, кредитну системи, котрі ресурсно забезпечують потреби регуляторних заходів політики зайнятості сільського населення.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони створюють базу для вирішення проблем формування, функціонування, розвитку та удосконалення механізму регулювання ринку праці, та соціального захисту населення на селі, що має велике економічне та соціальне значення.

Результати дослідження можуть бути використані фахівцями, що займаються вирішенням соціально-економічних проблем села, при складанні обласної та районних програм зайнятості населення, його професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки, при розробці та обґрунтуванні регіональної політики у сфері соціально-трудова відносин а також соціального захисту населення.

Наукові результати дисертаційного дослідження, а також нові методичні підходи доцільно використовувати у процесі викладання економічних дисциплін в учбових закладах, при підготовці навчально-методичної літератури.

Одержані в процесі дисертаційного дослідження основні наукові результати впроваджені на практиці. Так прогнозні дані чисельності незайнятого населення враховані при розробці Програми зайнятості населення Тернопільської області на 2002 р., результати аналізу кон'юнктури ринку праці використані при підготовці брошури “Стан ринку праці Тернопільської області за 2001 р.”, з участю автора (довідка про впровадження № 0Ц-08/1702 від 17.12.02.). Окремі положення дисертації ввійшли у підготовлений за участю дисертанта підручник “Розміщення продуктивних сил України” для студентів вищих навчальних закладів за редакцією Є. П. Качана.

Матеріали дисертаційного дослідження використовуються у навчальному процесі Тернопільської академії народного господарства при викладанні навчальних дисциплін “Ринок праці”, “Управління трудовими ресурсами” для підготовки студентів спеціальності “Управління трудовими ресурсами” (довідка №1013 від 05.12. 2002).

Пропозиції за підсумками дослідження були використанні при прогнозуванні чисельності зайнятих у сільському господарстві Тернопільської області Головним управлінням економіки Тернопільської облдержадміністрації (довідка 01/1 –655 від 25.12.02).

Особистий внесок здобувача. Сукупність отриманих наукових результатів і практичних рекомендацій, одержаних в дисертаційній роботі є особистими розробками і повністю належать автору. Вони характеризують підхід здобувача до розв'язання важливого наукового завдання розробки теоретико-методологічних засад функціонування сільського ринку праці і створення більш ефективного механізму його регулювання.

З наукових праць, опублікованих в співавторстві, в дисертації використані лише ті ідеї, які є результатом особистої роботи.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації доповідалися, обговорювалися та отримали схвальні відгуки на: Міжнародній науковій конференції “Проблеми економічної інтеграції України у Європейський союз: європейські студії” (Ялта – Лівадія – Форос, вересень 2000 р.); V Міжнародному конгресі українських економістів (м. Львів, травень 2000 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Оплата праці проблеми теорії та практики” (м. Луцьк, червень, 2000 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики (м. Київ, травень, 2001 р.); Щорічних наукових конференціях викладачів та аспірантів Тернопільської академії народного господарства;

Публікації. За темою дисертаційного дослідження опубліковано 18 статей загальним обсягом 8 друк. арк., в тому числі 12 у фахових виданнях, обсягом 5 друк. арк.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається з вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації складає 193 стор. Дисертація містить: 20 таблиць у основному тексті обсягом 14 стор., 5 рисунків обсягом 3 стор., список використаних джерел, який включає 214 найменувань на 16 стор. 11 додатків на 11 стор.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СІЛЬСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА

1.1. Сільський ринок праці: основні поняття і чинники розвитку

Сучасне теоретико–методологічне підґрунтя розвитку сільського ринку праці України все ще перебуває в стані формування і є предметом дискусій різних наукових напрямів, течій, шкіл. Такий стан справ є абсолютно логічним, оскільки з одного боку існують чисто професійні розходження наукових інтересів фахівців, що спеціалізуються на вивченні трудових відносин в аграрній сфері, з другого – в Україні відсутня “критична маса” реальних суб’єктів аграрної праці, ще з іншого – відбувається розвиток самого суспільства, котре обрало європейський вектор розвитку й намагається “припасувати” теоретичний багаж функціонування зарубіжного сільського ринку праці до національної економіки. На цьому фоні одним з чільних завдань розвитку вітчизняного сільського ринку праці є насамперед вдосконалення теоретико–методологічної бази його вивчення, уніфікація й розвиток понятійного–термінологічного апарату досліджень. На наше переконання, вирішення цього завдання слід забезпечувати у двох зрізах: шляхом конкретизації змісту базових категорій ринку, зокрема попиту, пропозиції, кон’юнктури і ціни, та через розмежування термінологічної суті понять “сільського чи несільського” ринків праці.

Стосовно першого зрізу проблеми визначення суті ринку праці, то у спеціалізованій літературі воно широко описане, базується на філософії ринкової економіки у сфері використання робочої сили без її поділу на окремі підвиди (зокрема сільська або ж несільська) і є результатом своєрідного синтезу різних модифікацій трактування ринку праці, розроблених в економічній теорії. Ряд авторських підходів є відкрито дискусійними, оскільки торкаються питань субордина-

ції й правомірності застосування поряд з поняттями “ринок праці”, “ринок робочої сили” таких понять як “ринок трудових ресурсів” тощо. Вимагає конкретизації й сутність таких понять як “робоча сила”, “праця”, “трудоий потенціал”, “економічно активне населення”. Не вдаючись до детального екскурсу в еволюцію їх виникнення, проведемо узагальнення тих, які найбільше поширені в економічній літературі. Зокрема, під робочою силою розуміють сукупність фізичних і духовних можливостей людини, що використовується у процесі праці; під працею – доцільну діяльність людини по перетворенню природних, матеріальних і інтелектуальних ресурсів в необхідний для особистого чи суспільного споживання продукт. Трудоий потенціал вміщує в собі не всю сукупність параметрів, які характеризують здібності людини виробляти матеріальні і духовні блага, а тільки ті, які використовуються чи будуть використані при вирішенні завдань виробничо–господарської діяльності на певному об’єкті і в конкретних умовах виробництва. Економічно активне населення – це соціально–економічна категорія, що об’єднує осіб віком від 15 до 70 років, які або працюють, або не мають роботи і її шукають, тобто це усі особи незалежно від статі, які пропонують свою працю протягом конкретного періоду, як це визначено Системою національних рахунків і балансів ООН. Економічно неактивне населення – соціально–економічна категорія, що об’єднує недієздатних осіб. Найманий працівник – це фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на умовах трудового договору. Зайнятість населення – трудова діяльність осіб, в безпечних і здорових умовах праці, що здійснюється на підставі трудового договору, або трудова діяльність осіб, які самостійно забезпечують себе належно оформленою роботою, націлена на задоволення особистих та суспільних потреб в праці й отриманні трудового доходу у грошовій або іншій формі, який регулюється законодавством і з якого у встановленому порядку справляється податок.

Зрозуміло, що базовими категоріями даного дослідження, на яких буде акцентована увага нижче, є попит на робочу силу – кількість робочих місць, яку надають та можуть надати роботодавці; попит на працю – попит на діяльність, який виникає з поглибленням суспільного поділу праці (галузевого, територіаль-

ного, міжнародного, в умовах глобалізації та інформатизації суспільства – світового). Пропозиція робочої сили – кількість населення, яка займає робочі місця або готова до того, щоб їх зайняти. Пропозиція праці – пропозиція видів економічної діяльності, яка розвивається з поглибленням суспільного поділу праці; послуга праці – різновид економічного блага, що створюється працівником в процесі економічної діяльності, і цінність якої визначається кон'юнктурою ринку праці. Безробіття – це багатоаспектне соціально–економічне явище, за якого частина економічно активного населення не має роботи, але шукає її та готова працювати.

Визначення, що торкаються сутнісного наповнення ринку праці показують, що вищезгадані поняття не є тотожними, хоча і тісно взаємозв'язані між собою. В основі багатьох з них лежить одна спільна властивість – вони представляють собою форми прояву здібності до праці. Однак робоча сила – це потенціальна здатність до праці, трудовий потенціал включає в себе як функціональну здатність до праці (зайнятих), так і ту здатність до праці, яка буде реалізована в майбутньому. Праця ж – доцільне використання трудового потенціалу чи робочої сили. Спільна основа зближує ці поняття, створює видимість їх тотожності, але це не так. Між ними існують відмінності. Перш за все, це стосується того факту, що потенційна здатність може бути нереалізована на практиці. Наприклад, якщо людина не трудиться з тієї чи іншої причини, то і її робоча сила залишається не розкритою. Далі, в процесі праці не всі здібності реалізуються. Сучасна людина володіючи багатьма здібностями, часто декількома спеціальностями, в процесі конкретної праці може використовувати тільки деякі з них. Наприклад, працюючи за спеціальністю токаря, не використовує вміння за спеціальністю слюсаря, хоча цими знаннями даний працівник теж володіє.

Таким чином праця та зайнятість – це не синоніми. На відміну від праці, зайнятість – це не лише діяльність, а й суспільні відносини між людьми щодо їх залучення у конкретну суспільну кооперацію праці, на певному робочому місці. Ще більше відмінних рис можна віднайти в понятті “трудовий потенціал”. Дос-

татньо сказати, що частина трудового потенціалу, наприклад, домогосподарки, взагалі не беруть участі в суспільному виробництві.

Отже, в умовах ринкових відносин людина може реалізувати свій трудовий потенціал або на основі самозайнятості (коли вона виступає як самостійний товаровиробник, який реалізує свою продукцію на ринку праці), або як найманий працівник (коли він пропонує свої здібності до праці роботодавцю). Звідси треба зазначити, що зайнятими можуть бути особи як носії робочої сили, що володіють певним трудовим потенціалом. І тільки в процесі виробничої діяльності використовується робоча сила індивіда, в тій чи іншій мірі його трудовий потенціал [72, с.13].

Поясненням ситуації, що виникла в економічній теорії навколо змін понятійно–термінологічного апарату дослідження ринку праці, є перш за все, той факт, що тривалий час в країнах з неринковою економікою трудові відносини розглядалися вченими крізь призму трудової теорії вартості К.Маркса, згідно з якою на ринку праці продається не праця, а лише здатність до неї – робоча сила, яку і експлуатує роботодавець. Це породило роздуми на зразок: якщо ринок – це місце, де йде купівля–продаж товарів, то ринок робочої сили розглядається як наукове поняття, що виражає, за формулюванням М. В. Шаленко, “сферу обігу специфічного товару” яким є робоча сила, особливі властивості розвинутих товарно–грошових відносин, спосіб її включення до економічної системи” [193, с.3].

Аналогічне, хоча і більш розширене, трактування ринку робочої сили висловили вчені, зокрема І. Маслова які розглядають його як органічну сферу ринкової економіки, котра виконує функцію опосередкування через купівлю – продаж робочої сили, з’єднання речових і людських чинників виробництва, підтримку і їх збалансування в умовах багатоманітності форм власності на засоби виробництва [102, с.4]. Акцент, як бачимо, тут робиться практично на акті купівлі – продажу робочої сили, тобто тільки на сфері обміну. Тимчасом поза увагою, вище вказаних та інших вчених залишаються інтереси і мотиви власників капіталу і

покупців робочої сили, як основних суб'єктів і власників робочої сили. Однак, саме вони, на нашу думку формують попит на робочу силу.

В цілому ж, погляди сучасних вчених на суть ринку праці є досить різними. В наукових працях В.С. Васильченка, Б.Н. Крижановської, В.В. Онікієнка дається визначення ринку робочої сили як сукупності соціально–економічних відносин у сфері обміну, причому “ринок праці” і “ринок робочої сили” розглядаються як поняття – синоніми [23, с.109]. Правда з часом, позиція розвинулась в трактування, викладене на зразок того, що як зазначив С.І. Бандур “ринок праці в соціально–орієнтованій ринковій економіці можна визначити як систему соціально–економічних відносин, які складаються і регулюються в суспільстві щодо відтворення робочої сили, тобто її формування, використання, розподілу і перерозподілу” [103, с.13].

Поряд з таким формуванням ученими подається визначення регульованого ринку праці як специфічного методу управління трудовими ресурсами за допомогою ринкових механізмів та правових норм, які регулюють систему соціально економічних відносин не лише щодо найму і оплати робочої сили, але і її відтворення. Споріднені погляди сповідує й Г.І. Купалова, котра вважає, що ринок праці являє собою складну систему відносин з приводу 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 й обігу [143, с.13]. На наше переконання вказані трактування досить перегукуються з позицією англійських вчених Рональда Дж. Ефенберга, Роберта С. Сміта, які пишуть, що “ринок праці складається з всіх тих, хто купляє чи продає працю. В любий конкретний день тисячі фірм і тисячі працівників знаходяться на ринку і прагнуть здійснити цю операцію” [52, с. 32].

Розширену позицію займають Д.П. Богиня та О.А. Грішнова. Вони розглядають ринок праці і як систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем, і як економічний простір – сферу працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці, а також як

механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками, регулює її попит і пропозицію [11, с.48].

Петюх В.М. стверджує, що “ринок праці – це соціально–економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу в залежності від ряду чинників”[128, с.7]. В іншій праці цей автор вказує суб’єктів ринку праці, якими є “найманий працівник, як власник, носій і продавець своєї робочої сили і роботодавець – покупець даного товару та об’єктів – “товар” – “робоча сила”, “попит і пропозиція” [129, с.300]. Ще більш розширений погляд відстоює В.Я. Брич, котрий говорить про ринок праці як багатостороннє явище, що включає в себе економічні і соціальні процеси. Соціальні процеси спрямовані на покращення внутрі – і міжрегіонального перерозподілу робочої сили, підвищення ефективності праці через посилення територіальної мобільності населення, покращення обміну знаннями, інформацією [19, с.214].

На відміну від інших вчених–економістів на думку Лібанової Е.М. поняття “ринок праці” взагалі слід вважати некоректним. Підкреслюючи різницю між працею (як результатом процесу) і робочою силою (як його елементом), вона стверджує, що треба говорити про “соціально–економічну систему, окремими складовими, якої виступають ринок робочої сили і ринок робочих місць”[94, с.133].

На цьому фоні доречно привести й відмінні погляди окремих вчених щодо ринку праці. Так, Р.Нурєєв стверджує, що на ринку праці “фактично продається не найманий працівник, а його робочий час” [116, с.22].

Американський вчений Д. Аштон зробив узагальнення, що “ринок праці – це не просто знаходження робочого місця для працівника і укомплектування робочих місць відповідними кадрами. Ринок праці – це арена, де вирішуються проблеми оплати і умов праці, рівня кваліфікації, обсягу і інтенсивності виконуваної роботи, відповідності за те та ін.” [115, с.6]. Очевидно немає підстав ігнорувати й зауваження Т.Заславської, яка наголошувала, що основним регулятором ринку

праці є заробітна плата, а в умовах вільного немонополізованого ринку праці “на рівних обмінюються праця і капітал при посередницькій функції держави” [61, с.108].

Таким чином наведені вище теоретичні визначення, підходи свідчать про великий інтерес учених–економістів до вивчення проблем ринку праці. Разом з тим слід зазначити і про неоднорідність їх поглядів на одні і ті ж явища та процеси економічного життя, про відсутність теоретико–методологічної єдності у формулюванні категоріального апарату, що характеризує не лише сільський ринок праці, й ринок праці взагалі.

Критично проаналізувавши їх, слід зазначити, що в наведених дефініціях і висловлюваннях щодо сутності категорії “ринок праці” й “ринок робочої сили” мають місце певні методологічні та теоретичні неточності. По–перше, автори, які ототожнюють дані категорії, не роблять спроби повноцінного понятійного їх визначення, а зупиняються на розкритті їх окремих рис. По–друге, ті, хто розмежовує і вважає нетотожними ці категорії, в більшості випадків не дають характеристики їх кількісних і якісних ознак. Немає єдності і в поглядах науковців на функції ринку праці та ринку робочої сили і сфер їх прояву.

До числа вчених, котрі прагнуть розмежувати змістовне наповнення обох категорій можна віднести Л.Шевченко. Вона вважає, що ринок праці – це сукупність економічних відносин, форм і методів погодження та регулювання інтересів безпосередньо робітників і роботодавців (підприємців), пов’язаних з організацією і оплатою найманої праці. Розмежовуючи марксистський і немарксистський Л. Шевченко конкретизує об’єкт купівлі продажу на ринку праці. Логіка викладу наступна: оскільки у марксистській економічній теорії праця не є об’єктом купівлі – продажу, таким об’єктом вважають робочу силу виробника. Праця ж як процес її використання виникає після акту купівлі–продажу останньої. Власник робочої сили продає лише свою здатність до праці, тобто робочу силу, яка має вартість, що визначається вартістю життєвих засобів, які необхідні для відтворення робітника і його сім’ї. У процесі використання робочої сили, тобто в процесі праці, саме працею створюється нова вартість втілювана в това-

рах. Ця заново створена вартість і є вартість праці. Найманий же робітник за свою працю отримує не вартість, яка створена його працею, а лише частку її, що визначається, як вартість робочої сили. Заробітна плата при цьому є ціною робочої сили і формується з урахуванням вартості робочої сили, тобто суспільно необхідних витрат на її відтворення або обсягу життєвих засобів, необхідних для нормальної життєдіяльності людини. Отже, існує взаємозв'язок категорій: товар – робоча сила – вартість (ціна) робочої сили – заробітна плата. Це – ринок робочої сили.

Підводячи підсумок своїм міркуванням, автор на нашу думку, доходить до логічного висновку “...вихід знаходиться, якщо визнати, що ...наймаючи працівників, роботодавець оцінює їхні трудові здібності лише за результатами праці або трудових послуг... Отже, ланцюг категорій стає іншим: товар “трудова послуга – вартість (ціна) трудової послуги – заробітна плата”. Йдеться про ринок послуг праці”.[199, с. 26] Ця точка зору в значній мірі збігається з позицією американських економістів, зокрема Рональда Дж. Ефенберга і Роберта С. Сміта, які відзначаючи неможливість купівлі – продажу послуг, разом з тим стверджують, що “... умови їх придбання часто–густо не менш важливі, ніж сама їх ціна”. [52, с. 2.].

Таким чином, дослідивши загальні теоретико–методологічні підходи до визначення суті ринку праці, що мають місце в економічній теорії (не приступаючи на разі до конкретизації специфіки сільського ринку праці), необхідно ще раз акцентувати увагу на відсутності в них єдиної чіткої позиції. Особливо полярні погляди відстоюються в дискусії відносно того, що на ринку праці слід вважати товаром. Серед різних версій вирізняються наступні:

- на ринку продається не праця, а лише спроможність до неї – робоча сила, яку працівник передає в тимчасове розпорядження роботодавців [115, с.131.];
- в ринковій економіці товари і послуги купуються і продаються на різних ринках, а робоча сила функціонує як товар, який купується і продається на ринку праці [57, с.224];

- не можуть бути об'єктом купівлі – продажу послуги праці, бо вони не відчужуються від особистості працівника (“трудові послуги невіддільні від самих працівників”) [52, с. 32];
- не може бути об'єктом купівлі – продажу і жива праця, бо уречевлена праця – як результат живої праці втіленої в товарі, саме є об'єктом купівлі продажу [160, с. 11];
- на ринку праці здійснюється процес купівлі – продажу праці, праці майбутньої, про що домовляється покупець і продавець [147, с. 57];
- на ринку продається не праця, а трудові послуги [130, с. 228];
- продається не робоча сила, а право її тимчасового користування для виконання тих чи інших видів праці [24, с.77];
- продається не найманий працівник, а його робочий час [116, с. 43].

В основі перерахованих версій предмету вивчення ринку праці лежить його оцінка через поняття “здібності до праці”. Однак робоча сила це – потенціальна здібність до праці, а праця – функціонуюча робоча сила, доцільна діяльність людини. Взаємозв'язок між робочою силою і працею не зводиться до простої функціональної залежності по тій причині, що праця є скоріше функцією особистості, яка поряд із здібностями до праці володіє й іншими властивостями. Те, яка робоча сила, які здібності можуть бути задіяні в процесі праці залежить від змісту конкретної праці, на яку є наявний попит в суспільстві. В цьому плані праця відіграє визначальну роль по відношенню до робочої сили. Вона ж виступає і чинником процесу виробництва і об'єктом економічних відносин, які реалізуються у вигляді послуг праці через посередництво ринку. На ринку праці продається не робоча сила, а послуги праці.

Зупинимось докладніше на позиції, А. І. Рофе, Б. Г. Збишика, В. В. Іліна, згідно з якою стверджується, що “на будь-якому ринку продається те чого покупець не має, але хоче придбати, а продавець має і хоче продати; процеси купівлі–продажу означають зміну власника: продавець втрачає право власності на об'єкт, отримуючи за це гроші, а покупець за гроші отримує право власності на об'єкт;

власник відрізняється від наймача чи орендатора тим, що він окрім права володіння і використання, які мають вони, має ще право розпорядження об'єктом володіння; купівля – продаж на конкурентному ринку це – еквівалентний обмін, що визначається законами попиту і пропозиції” [147, с. 32].

Отже, щоб розпоряджатися об'єктом, на який претендуєш, необхідно стати його власником. Відповідно до цих умов автори стверджують, що робоча сила у марксистському розумінні не сприяє нормальному функціонуванню ринку. І це пояснюють наступними обставинами: робоча сила невіддільна від людини – працівника і тому її неможливо продати, не продавши самого працівника. Таке може бути можливим в тому випадку, якщо працівник раб; якщо робоча сила невіддільна від її носія – людини, вона не може стати власністю покупця робочої сили; якщо роботодавець не стає власником робочої сили, то він нею не розпоряджається, це право належить тільки власнику робочої сили – самому працівнику; при наймі робочої сили як спроможності до праці відбувається нееквівалентний обмін, так як за К.Марксом капіталіст нібито купляє і платить за робочу силу, а не за працю. Вартість робочої сили менша того, чого вартує праця.

Яким чином діє ринковий механізм, якщо погодитися з положенням про те, що на ринку продається і купляється не робоча сила, і не послуги праці, а праця. Автори бачать це в наступному: на ринку праці здійснюється процес купівлі – продажу праці, праці майбутньої, про що і домовляються покупець і продавець праці. Купівля праці роботодавцем означає, що він стає власником результатів праці, так як цінність праці проявляється тільки в її результатах. Працівник за працю отримує її ціну – заробітну плату, ставши власником результатів праці (послуг праці), роботодавець ними не тільки володіє і користується, але і розпоряджається. При продажу послуг праці на конкурентному ринку відбувається еквівалентний обмін, так як заробітна плата є платою за використання праці, тобто за послуги праці.

Наведені міркування дають уявлення про розвиток економічної думки щодо ринку праці і ринку робочої сили, їх спільність та відмінність, чинники формування та дозволяють зробити певні висновки. По–перше – більшість економі-

чних теорій не дає вичерпної характеристики сутності ринку праці та чинників, що його формують (близькими до істини є позиції тих економістів, які вважають, що продається не робоча сила, а послуги праці). По–друге – основою ціни праці є заробітна плата. Практика не підтверджує погляду економістів, котрі вважають, що ціна праці визначається виключно співвідношенням попиту і пропозиції на ринку праці. По–третє – відхилення ціни праці від її природної ціни є, як правило, наслідком дії чинників ринкового характеру і передусім, не відповідністю попиту і пропозиції. Водночас на ринкову ціну праці впливає низка чинників неринкового характеру (талант, престижність деяких видів діяльності тощо). По – четверте, формування ціни праці, яка купується і продається на ринку праці, підпорядковуючись загальним законам, має свої особливості. Вони пов'язані з особливостями ринку праці порівняно з іншими ринками.

Підсумовуючи, можна констатувати, умови, в яких здійснюється процес купівлі – продажу послуг праці, утворюють свій ринок, причому з таких основних причин. По–перше, існують організації, призначення яких – сприяти розвитку контактів між покупцями і продавцями робочої сили, така взаємодія здійснюється через державні центри зайнятості населення, через приватні кадрові агентства, оголошення в газетах, через відділи кадрів тощо. По–друге, після встановлення такого роду контактів між покупцем і продавцем робочої сили відразу ж відбувається обмін інформацією про ціну і якість послуг праці. По–третє, по досягненню домовленості вступає в силу трудовий договір гарантії зайнятості в якому відображаються питання оплати праці, умов праці, стабільності запропонованої роботи, і навіть той термін, на який вона розрахована [130, с.311]. Кінцевим результатом угод між роботодавцем і найманим працівником є розподіл людей по робочих місцях при визначених ставках оплати праці. Розподіл у сфері праці є не тільки інтересом окремих працівників, але й потребою суспільства в цілому, так як саме через ринок праці найбільш важливий національний ресурс – праця – розподіляється по галузях, регіонах, фірмах, професіях.

Таким чином, на нашу думку ринок праці – це система соціально–економічних і правових відносин, норм і інститутів, пов'язаних з організацією

пропозиції праці та найманням робочої сили, з купівлею і продажем послуг праці. Це – специфічний механізм розподілу і перерозподілу праці по сферах і галузях національної економіки, видах і формах діяльності; це – простір, де вирішується питання оплати та умов праці і зайнятості. В результаті функціонування ринку праці забезпечується задоволення потреб роботодавців (держави, підприємств тощо) на послуги праці, і потреб працівників у роботі на засадах найму як джерелі засобів існування і життєдіяльності.

Ринок праці має двоїсту природу. Однією із сторін цього явища є те, що він є системою трудових відносин, які відображають рівень соціального розвитку і досягнутий на даний час баланс інтересів його суб'єктів (роботодавців, робітників, держави, профспілок, посередників). З іншого боку – ринок праці можна розглядати як місце або ж процедуру, де працедавці і майбутні працівники домовляються про умови наймання, заробітної плати, соціальних виплат і пільг, умов праці тощо.

Стосовно другого зрізу проблеми визначення суті сільського ринку праці, зокрема розмежування термінологічної суті висловів “сільського або ж несільського” його виду, то треба вказати, що увага має концентруватись на виявленні генеалогії виникнення вказаних ознак. Так, в економічних дослідженнях поняття “сільський” є історично обумовленим терміном, котрий традиційно використовується для позначення специфіки еволюційного етапу системи розселення населення, конкретизації форми територіальної організації життя й діяльності населення, відображення притаманних цій формі соціально–економічних й виробничих сільськогосподарських функцій. Виходячи лише з переліку функцій організації суспільного життя, покладених на сільську місцевість (сільські поселення), зокрема виробництва й часткової переробки продукції, сільського, лісового господарства окремих видів обробної промисловості, рекреаційного обслуговування населення, природоохоронних заходів, просторово–комунікаційних систем, екістико–селітебної, не деталізуючи при цьому особливостей організації аграрної праці, можна говорити про специфічність передумов формування й розвитку ринкових відносин у сфері працевикористання. Варто вказати, що у проекті нового

Закону України “Про сприяння повноцінній продуктивній зайнятості населення” ринок праці трактується як система правових, організаційних, соціально-економічних відносин, що виникають між працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами місцевого самоврядування, страховими та іншими структурами щодо задоволення потреб працівників у зайнятості, а потреб роботодавців – у найманні працівників з метою купівлі послуг праці.

Отже, на нашу погляд, сільський ринок праці, є органічною складовою загальнонаціонального ринку праці, виділяється на основі геопросторового критерію (у відповідності до адміністративно-територіального поділу держави), формується на засадах попиту робочої сили й пропозиції послуг праці, має двоїсту природу. Ми, як і більшість авторів схиляємося до думки, що для позначення сільського ринку праці слід використовувати дефініції, “пов’язані з його формуванням не за галузевим, а за територіальним принципом (економічний простір, в якому рухаються товари)” [110, с.8].

Сільський ринок праці можна трактувати і як “механізм, який об’єднує і гармонізує особисті, колективні та громадські інтереси протягом усього відтворювального циклу і спрямований на повноцінне використання творчого потенціалу живої праці – здібностей кожної людини” [179, с.279], і як “систему економічних відносин, що складаються у процесі виробництва, обігу і розподілу товарів, а також руху коштів, для яких характерна свобода суб’єктів у виборі покупців і продавців (контрагентів), визначенні цін, формуванні та використанні ресурсних джерел ” [161, с.167], і як загальну соціально-економічну категорію або “процес купівлі-продажу “робочої сили”, яка може бути реалізована в певних умовах за відповідну плату на сільських територіях” [189, с.34].

Ряд вчених схиляється до вірної, на наш погляд, думки, що на селі відбувається становлення двох близьких між собою, але водночас не тотожних видів ринку праці – сільського та аграрного. При сільський ринок праці розглядається як сукупність відносин попиту і пропозиції носіїв робочої сили сільськогосподарського, і несільськогосподарського профілю, що проживають у сільській місцевос-

ті, тобто виступає територіальним ринком праці. Аграрний ринок праці – це ринок, на якому функціонує робоча сила виключно сільськогосподарського профілю, тобто є галузевим ринком праці, що підпорядковується загальним закономірностям й специфічним особливостям реалізації попиту й пропозиції.

Особливості розвитку обох ринків праці тісно зв'язані з демографічною ситуацією, що склалася у сільській місцевості, структурою зайнятості сільського населення, його професійно–кваліфікаційним рівнем, станом і розвитком умов для життя. На аграрний ринок праці накладають також значний відбиток особливості розвитку сільськогосподарського виробництва й у міській місцевості, тобто територіальне розміщення систем виробництва та розселення.

Спільним для цих ринків є наступне: обидва ринки характеризуються тенденцією до інтенсифікації, причому “аграрний” в більшій мірі, ніж “сільський”. Подібні ці ринки і тим, що раціональна структура попиту і пропозиції на робочу силу в них поки що тільки формується.

Як сільський, так і аграрний ринок праці розвиваються в специфічних умовах, зв'язаних з особливостями організації сільськогосподарського виробництва. Так, працюючі в аграрній сфері, можуть реалізовувати свою потребу в праці як на засадах постійної зайнятості, так і посезонно. Саме це пояснює, чому на вказаних ринках, причому ринках сезонної робочої сили відбувається додатковий набір працівників з–поза меж даної місцевості. При цьому на селі переважає вимушене безробіття прихованого типу. Воно зумовлене, головним чином тим, що в сільському господарстві обмежена можливість ринкового регулювання рівня безробіття шляхом зміни галузевої структури попиту на робочу силу. До речі, природний рівень явного безробіття в сільській місцевості повинен бути нижчим, ніж в економіці в цілому (в якій він прийнятий на рівні 5–7%), що пояснюється вузькістю сфери прикладання праці на селі за межами сільськогосподарського виробництва, а також слабким розвитком соціальної інфраструктури.

Специфіка формулювання суті як сільського, так і аграрного ринку праці визначається й дією чинників їх розвитку. Так, в аграрній сфері об'єктивно стикаються та взаємодіють соціально–економічні та біологічні чинники відтворення

усіх видів ресурсів, в тому числі і трудових (чим накладають суттєвий відбиток на характер та інтенсивність використання останніх). Значна диференціація дії природних чинників (через показники родючості землі) теж накладає відбиток та формує специфіку абсолютних параметрів потреби в робочій силі, попиту на неї.

У формуванні показників потреби в робочій силі на сільському ринку праці не останнє місце займає особливість самої землі як засобу виробництва. Вона має властивість одночасно виступати і як засіб праці, і як предмет праці.

Як засіб праці земля здатна зменшувати в процесі виробництва абсолютну кількість необхідної праці, адже еволюційно містить у собі більше половини (55%) тих матеріальних чинників, які необхідно було виробити та застосувати (наприклад, при порівнянні виробництва на найгірших і середніх за якістю землях лісостепового та поліського регіонів України). Навпаки володіння землею, як предметом праці, об'єктивно дає можливість збільшувати трудомісткість одиниці земельної площі, адже дозволяє практично необмежено підвищувати економічну родючість землі при раціональних додаткових вкладеннях в неї праці. Ці дві особливості землі як засобу виробництва в сільському господарстві набувають особливої гостроти та економічного значення в умовах переходу до ринкових відносин в цій галузі економіки. Вони виступають однією з об'єктивних передумов перерозподілу робочої сили саме в сільському господарстві, а не за його межами. Необхідність формування більш високих показників родючості ґрунту дозволяє залучати на роботу по її підвищенню додаткову робочу силу.

Загалом дослідження проблем розвитку сільського ринку праці вимагає детального вивчення чинників, які детермінують його стан і динаміку. Одним з визначальних об'єктивних і дуже важливих природних чинників формування ринку праці та показників зайнятості сільського населення є диспропорції між структурними змінами біологічних та технологічних циклів виробництва (їх розбіжність зумовлює сезонність виробництва, неспівпадіння періоду виробництва з робочим періодом). Праця в сільському господарстві використовується нерівномірно впродовж року. Якщо, наприклад на промисловому підприємстві, як правило всі операції по виготовленню продукту виробляються одночасно чи навіть в різний

час, але без великих перерв, то в сільському господарстві можливе лише послідовне проведення окремих операцій у часі. Тут внаслідок сезонності виробництва ускладнюється здійснення вузької спеціалізації і поділу праці. Технологія однієї і тієї ж культури може змінюватися в залежності від природних умов. В результаті цього при виконанні одних і тих же виробничих процесів в різних регіонах здійснюється в різні періоди року, що зумовлює відмінності у використанні трудових ресурсів в аграрній сфері. Проблема сезонності виробництва, таким чином, зумовлює проблему зайнятості та раціонального використання робочої сили в сільському господарстві. Сезонність сільськогосподарського виробництва набуває особливої гостроти при визначенні рівня інтенсивності використання робочої сили в умовах слабо розвинутої інфраструктури переробних та обслуговуючих галузей. Їх відсутність та недостатня розвиненість зумовлює як абсолютні так і відносні показники надлишковості робочої сили в зимовий і нестачу – у весняно–літний періоди. Таке явище особливо характерне для рослинницьких галузей. Ця особливість формує в землеробстві “піки” використання трудових ресурсів.

Функціонування ринку праці та використання робочої сили складна, багатопланова проблема. Вона зумовлюється не лише природними чинниками, має також й соціально–економічну природу. Робоча сила як необхідна складова частина будь–якого процесу виробництва є, з одного боку наслідком, а з іншого – рушійною силою. Рівень та ефективність використання робочої сили визначається ступенем розвитку науково–технічного прогресу. В сільському господарстві, де діють об’єктивні закони рівнозначності чинників життя рослин та тварин, причинно–наслідкові взаємозв’язки в системі “робоча сила – продуктивність” перебувають у значно складнішому виробничому комплексі, ніж у промисловості. Цей комплекс характеризується відносно низьким рівнем механізації трудових процесів, великою питомою вагою праці, що не потребує високої кваліфікації працівників, недостатньо сприятливим середовищем прикладання праці, відсутністю регламентованого режиму робочої зміни і робочого дня. Робочий період і період виробництва в цій галузі не збігаються.

Характер розвитку сільського ринку праці визначається й дією інституційних чинників, реформуванням земельної власності. Ринкова система ведення сільського господарства, економічним змістом якої є приватна власність на засоби виробництва та землю, у більшості випадків відділяє земельного власника від безпосереднього виробництва, а з іншого – передбачає наявність господаря – орендаря, який веде виробництво на чужій землі і оплачує земельному власникові орендну плату. При розгляді проблем розвитку земельної власності з погляду форм господарювання на селі слід виходити з того, що основними осередками власників тут стають: – приватні сільськогосподарські підприємства, засновані на особистій власності фізичної особи. Власність в таких підприємствах, як правило, формується по двох каналах: створення її на основі особистого підсобного господарства і отриманої земельної частки (паю). Селянські (фермерські) господарства створюються по двох каналах: створені на основі особистого підсобного господарства і отриманої земельної частки (паю). Колективні сільськогосподарські підприємства, засновані на новій соціально–економічній основі, яка передбачає спільний обробіток належних кожному члену підприємства земельних паїв. Проте стосунки, які складаються в них, ґрунтуються на відносинах власності. В кооперативні підприємства об'єднуються окремі виробничі підрозділи та самостійні підприємства. Всі вони орендують землю і майно на основі підписаних орендних угод з кожним власником земельної частки та майна. Акціонерними сільськогосподарськими підприємствами володіють і керують акціонери. Земля в них знаходиться у спільному користуванні, а кожен член підприємства не втрачає права власності на свій пай.

Звісна річ, що формування й розвиток сільського ринку праці перебуває під впливом величезної гами чинників соціально–культурного, інформаційного, інноваційного і навіть глобалізаційного плану. Їх детальніший розгляд буде проведено нами в процесі подальшого аналізу сільського ринку праці Тернопільської області.

Підсумовуючи вище сказане, доцільно зробити висновок, що сільський ринок праці – це складна і динамічна система, специфічний механізм розподілу та

перерозподілу робочої сили по сферах, видах, формах економічної діяльності, що здійснюється в межах сільських поселень. Він охоплює все працездатне населення країни (молодь, чоловіків і жінок різного віку, професій, кваліфікації, бажаючих працевлаштуватися не тільки на умовах наймання, але і на основі самозайнятості) і торкається інтересів кожної особи. З допомогою сільського ринку праці забезпечується ефективне відтворення, обмін і використання селянської робочої сили. Ринок праці у всій його багатоманітності дозволяє здійснювати цілеспрямовану політику зайнятості населення і залагоджування соціальних суперечностей, які неминуче виникають в умовах жорсткої ринкової системи господарювання на селі.

Сільський ринок праці, є органічною складовою загальнонаціонального ринку праці, виділяється на основі територіального (геопросторового) принципу (у відповідності до адміністративно–територіального поділу держави), формується на засадах попиту й пропозиції робочої сили, має двоїсту природу. Вивченню сільського ринку праці передують розгляд ознак його внутрішньої будови, класифікацій, а також чинників формування й розвитку.

1.2. Теорії вивчення сільського ринку праці, класифікаційні підходи до його сегментації

Теоретичне підґрунтя для вивчення проблем формування та розвитку сільського ринку праці формують два напрями, котрі в спеціальній літературі об'єднуються під назвами теорій неокласичного спрямування та теорій сегментації. Кожен з напрямів визначають наукові школи, автори яких пристають на ту чи іншу позицію в процесі пошуку відповіді на питання оптимізації шляхів розвитку сільських ринків праці.

Перший напрям формують наступні теоретичні школи: класична (неокласична), кейнсіанська, монетаристська, марксистська, а також нова концепція гнучкого ринку праці, кожна з яких, у свою чергу, має багато відгалужених підвидів і течій.

Класична (неокласична) школа відомими представниками якої є: Артур Сесіл Пігу, Альфред Маршал, Енріко Баронові, Леон Вальрас, Вільфредо Парето, Джон Бейтс Кларк, яка виходить із принципу саморегулювання ринку праці і опирається на модель цінової рівноваги. Ринок праці розглядається як система підпорядкована впливу загальних ринкових законів. За основний ринковий регулятор береться заробітна плата. З її допомогою регулюються попит і пропозиція робочої сили, підтримується рівновага між ними. Реагуючи на кон'юнктуру ринку, ціна робочої сили збільшується або зменшується в залежності від попиту і пропозиції. В свою чергу шляхом підвищення або зниження заробітної плати регулюється попит та пропозиція праці. При перевазі пропозиції праці над попитом виникає безробіття. Воно впливає на заробітну плату в сторону зниження до того часу, поки не встановлюється рівновага на ринку праці (тут слід врахувати, що

економісти–класики, хоча і вважали, що найманий робітник продає свою працю, поняттям “ринок праці” не користувалися.

Кейнсіанське тлумачення ринку праці відомими представниками якої є: Дж.Кейнс та його найбільш активні послідовники Р.Ф.Харрот, Е.Г.Хансен, Дж.В.Робінсон, Є.Д.Домар та інші. базується на тому, що ринкова економіка в цілому і ринок праці, зокрема, не можуть вважатися саморегулюючою системою. Вона потребує державного втручання. Дж.Кейнс в своїй роботі “Загальна теорія зайнятості, проценту та грошей” говорячи про таку важливу характеристику ринку праці як зайнятість населення, сам термін “ринку праці” теж не використовує [76, с.54].

Рівень зайнятості та реальна заробітна плата складається не на ринку праці, а обумовлені розміром попиту і пропозиції, вони виникають на споживчому та інвестиційному ринках товарів і послуг. На ринку праці формується тільки розмір заробітної плати, який визначається пропозицією праці. При цьому фактична зайнятість залежить не від пропозиції праці, а від сукупного попиту, обсягів інвестицій і виробництва. Пропозиція праці характеризує лише межі зайнятості і в границях визначених заробітною платою. Ключова роль тут належить державі. Підсилюючи інвестиційну діяльність і розширюючи обсяги виробництва, вона збільшує сукупний попит, підвищує потребу в праці, і ,тим самим, створює умови для росту зайнятості та зниження безробіття. В своїй книзі “Загальна теорія зайнятості, проценту і грошей” Дж. Кейнс писав: “. . . готовність працівників погодитися на знижену грошову заробітну плату аж ніяк не є ліками від безробіття” [76. с.71].

Таким чином, в **кейнсіанській моделі** основним регулятором ринку праці виступає держава, яка шляхом збільшення витрат на інвестиції стимулює ріст сукупного попиту на товари і послуги, а отже сприяє зростанню попиту на працю.

Монетаристський підхід до ринку праці відомими представниками якого є: М.Фрідмен, Ф.Махлуп, Л.Роббінс, Ф.фон Хайек та інші зводиться до підкреслення фінансово–кредитних важелів впливу на сукупність операцій купівлі–

продажу робочої сили. Ними розвивається точка зору, що ринок праці являє собою саморегулюючий механізм, який за допомогою цінних регуляторів визначає рівень зайнятості. Монетаристи передбачають існування натуральної норми безробіття. Відмежування зайнятості від її натурального рівноважного рівня має короткотерміновий характер. Якщо зайнятість перевищує рівноважний рівень, то це приводить до росту інфляції, а якщо опиняється нижче, це веде до дефляції.

На противагу кейнсіанству, монетаристи не схильні підтримувати втручання держави в ринок праці. З їхньої точки зору відхилення рівня безробіття від природної норми, а також коливання обсягів виробництва і зайнятості повинні стримуватися в основному за рахунок використання можливостей кредитно-грошової політики і перш за все облікової ставки центрального банку.

Марксистський напрямок в економічній теорії розвиває класовий підхід до змісту ринку праці. В марксистській економічній теорії: "... використовується термін "вартість праці", тільки як звичайний термін для визначення "вартості робочої сили" [104, с.137]. В марксистському розумінні ринок праці виступає як купівля-продаж робочої сили в той час, як ряд теорій зарубіжних вчених вважається, що товаром на цьому ринку є сама праця. Тільки робоча сила в процесі праці створює вартість виробленого товару, всі інші чинники виробництва лише переносять свою вартість на товар, який виробляється. Вважаючи товаром, робочу силу вона в той ж час служить джерелом всіх благ. Її споживча вартість в тому, що вона здатна створювати більшу вартість, ніж коштує сама. Виробнича прибуткова вартість присвоюється підприємцями, йде на їх збагачення. З цього робиться висновок про експлуаторську сутність ринкових виробничих відносин, про загострення антагоністичних протиріч ринку, неминучої загибелі розвинутих ринкових відносин, заміни їх соціалізмом.

Марксистки зазначають, що хоча ринок робочої сили підпорядковується загальним ринковим закономірностям, він має свою специфіку, як суб'єктивний чинник виробництва. Робоча сила може активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції, на свою ринкову ціну. Марксистки висунули аксіому про відсутність ринку праці при соціалізмі, доводячи, що в соціалістичному суспільстві

всі працівники є власниками засобів виробництва і тому у такому середовищі неможлива купівля–продаж робочої сили.

В останній час набула поширення концепція (**модель**) **гнучкого ринку праці**. Вона передбачає: мобільність праці – територіальну, галузеву та іншу рухомість працівників; дистанційну гнучкість – оптимальне розосередження працівників за виробництвами, підприємствами, філіями; гнучку зайнятість – еластичність і маневреність організаційних форм найму і трудової діяльності; функціональну гнучкість – взаємозамінність працівників, які володіють різнобічними професійними навичками; гнучкі системи оплати праці [38, с.139].

В цій концепції особливе місце належить нестандартним формам зайнятості, таким як, часткова зайнятість, неповний робочий день або тиждень, ненормований режим роботи. Новизна полягає у використанні різноманітних і гнучких форм зайнятості, регулюванні заробітної плати, зміна взаємовідносин працівників і роботодавців, що дає можливість краще використовувати потенціал трудових ресурсів, забезпечувати зниження виробничих витрат, ріст рентабельності виробництва за рахунок високої динаміки ринку праці.

Другий напрям формують **теорії сегментації**, котрі підводять наукову базу щодо територіальної організації сільських ринків праці. До їх числа слід віднести насамперед, теорію французьких вчених модального (*modus* – ядро) району (Ж.Р. Будвіля та інших), котра дає можливість характеризувати район, як в цілому, так і сільський, в якості сукупності територіальних одиниць, що складаються з ядра (центра) і прив'язаної до нього місцевості (периферії); сюди входить також: теорія американського вченого Дж.Фрідмана “центр–периферія”, котра пояснює еволюцію територіальних систем розвитком чинників виробництва, та теорія німецьких регіоналістів А.Льоша та В.Кристаллера “центральных місць”, теорію досяжності, котра визначає центри притягання потенціалу трудових ресурсів в залежності від розвитку транспортної мережі. Науковий інтерес представляє і теорія “двоїстості ринку праці”, котра пояснює поділ населення, що фігурує на ринку праці на дві групи в залежності від рівня мобільності (висококваліфікованих працівників з високим заробітком і надійними робочими місцями та працівників

нижчої кваліфікації з нижчим заробітком і обмеженими можливостями для працевлаштування).

Використовуючи для аналізу сільських ринків праці положення теорії сегментації, не можна обійти стороною питання відмінностей між її методами та методами класифікації. Якщо основою класифікації виступає будь-яка ознака, обумовлена дією певного чиннику на ринку праці, а решта ознак просто фіксується, то в сегментації до уваги приймаються усі чинникні ознаки як внутрішнього, так і зовнішнього порядку. Так, при класифікації конкретний елемент (суб'єкт) сільського ринку праці (N) може бути об'єктом різних класифікаційних множин:

$$N \in \{a, b, c, \dots n\}, \quad (1.1)$$

де: N – елемент (суб'єкт) сільського ринку праці.

a,b,c,...n – множини, однорідні сукупності, визначені за демографічною, економічною, соціальною, галузевою, кваліфікаційною та іншими ознаками [188, с.54].

Так, критеріями класифікації сільського ринку праці можуть виступати: часові параметри (поточний (реальний), ретроспективний, перспективний, потенційний, прогнозний), аспекти регулювання (регульований або нерегульований), ступінь еластичності (гнучкий або жорсткий), ступінь стійкості (збалансований, дефіцитний, надлишковий), рівень організації (організований або неорганізований), параметри сегментації (ринок переважно фізичної або розумової праці (робітники або службовці); ринок переважно творчої праці (наукова і художня інтелігенція); ринок праці менеджерів і спеціалістів (технічна інтелігенція, директорський корпус, підприємці); ринок селянської праці) тощо [51, с. 54].

Щодо регульованого сільського ринку праці, то він передбачає розгалужену нормативну базу, на основі якої будуються відносини між суб'єктами ринку праці. Нормативна база включає (трудова і соціальне законодавство, колективно-договірне регулювання, систему трудових угод, індивідуальних контрактів, арбі-

тражні і судові рішення, правила внутрішнього розпорядку організації тощо). На регульованому ринку праці основна роль належить державі, яка бере на себе частину соціальних витрат, пов'язаних з відтворенням робочої сили, особливо серед бідних верств населення. Нерегульованому сільському ринку праці притаманні практично повна відсутність захисту працюючих, гарантій зайнятості, охорони праці, соціальних гарантій в обмін на надання працюючим певної матеріальної винагороди, необхідної для залучення необхідних працівників.

Щодо аспекту організованості сільського ринку праці, то мова може йти в двох площинах: по лінії інституалізації і по лінії структуризації. В першому випадку, коли оцінка ведеться в контексті інституалізації (до інститутів ринку праці можна віднести систему відносин партнерів, які виступають на ринку праці, наявність представників організацій як працедавців, так і працюючих згідно принципу "трипартизму", тобто досягнення збалансованості інтересів партнерів). У другому випадку – за структуризацією передбачається поділ ринку на ряд видів, які характеризуються загальними ознаками (за демографічною, професійною, формами зайнятості тощо).

У випадку неорганізованості (конкурентності) ринку праці – ні агрофірми, ні працівники не мають сильного контролю над попитом та пропозицією. Чисто конкурентний ринок праці характеризується наступними рисами: 1) велике число агрофірм конкурують одна з одною при найманні працівників конкретного виду праці; 2) численні кваліфіковані працівники, що мають однакову кваліфікацію, незалежно один від одного, пропонують даний вид послуг праці; 3) ні агрофірми, ні працівники не здійснюють контролю над ринковою ставкою заробітної плати, ні ті, ні інші не "диктують заробітну плату".

У випадку, коли в аграрній сфері практично не має активних профспілок (за виключенням переробних заводів), а основним працедавцем є фермер, ринок праці представляє класичний вид монопсонії, якій притаманні наступні риси:

- кількість зайнятих складає основну кількість усіх зайнятих певним видом праці;

- даний вид праці є відносно немобільним внаслідок географічного чиннику, або ж в тому сенсі, коли при віднайдені альтернативи зайнятості, вони змушені освоювати нову спеціальність;
- агрофірма диктує зарплату в тому сенсі, що ставка зарплати знаходиться у прямій залежності від кількості працюючих, які наймаються.

В сучасній літературі відомі й інші критеріальні підходи до класифікації сільського ринку праці. Так, деякі дослідники вважають, що критеріями класифікаційного поділу ринку праці слід вважати: територію; професію, спеціальність; демографічну ситуацію [124, с.95].

Інші притримуються точки зору, подібної до зазначеної вище, тобто в якості критеріїв пропонують виділяти: просторову сферу; часові параметри (перспективний, прогнозний, поточний); ступінь еластичності (гнучкий, жорсткий); ступінь інтегрованості; ступінь стійкості і урегульованості; сегментацію по професійних, кваліфікаційних і соціальних групах (фізичної праці, переважно розумової та творчої праці, селянської праці, висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані, некваліфіковані тощо); співвідношення попиту і пропозиції праці (рівноважний, дефіцитний, надлишковий); соціально-демографічні характеристики; – етапність (ринок, який формується, ринок перехідного періоду, чи розвинутий ринок праці [178, с. 279].

Широке застосування як щодо сільського, так і ринку праці загалом, має його поділ на: частковий, тіньовий (нерегульований), регульований і організований, прихований і відкритий, офіційний і неофіційний, зовнішній і внутрішній ринки.

На нашу думку коли мова йде про сегментацію сільського ринку праці, то в його основу, слід класти дію багатьох чинників внутрішнього і зовнішнього порядку. Процес сегментації повинен включати не просто зовнішні прояви становища суб'єктів на сільському ринку праці, а форми реалізації суті самої організації окремих його сегментів. Так, при сегментації сільського ринку праці спільними характеристиками можуть бути єдність засобів включення сільського незайнятого

населення у процес економічної діяльності, спосіб координації праці, методи оцінки праці тощо.

Так, для сегменту A властиве:

$$A \in \{x_1, x_2, x_3, \dots, x_n\}, \quad (1.2)$$

де: A – сегмент сільського ринку праці;

$x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ – незайняте сільське населення, що входить у даний сегмент сільського ринку праці на підставі спільних способів включення в множину координації зв'язків та оцінки праці [126, с.101].

Звертаючись до досліджень І.Л. Петрової, яка виділила сегменти ринку праці (правда загального, а не сільського) саме на основі вказаних ознак (способів: включення індивідуальної праці в сукупну, наймання робочої сили, координації та оцінки праці), слід вказати, що сегментація окрім теоретико-методологічного підходу розглядається нею і як складова стратегії регулювання ринку праці. У цьому зв'язку не аби яке значення має розгляд таких критеріїв сегментації сільського ринку праці як його поділ на первинний і вторинний, внутрішній та зовнішній, формальний та неформальний ринок.

Якщо до первинного сільського ринку праці слід відносити сільське економічно активне населення, що має гарантовані умови наймання, високий рівень доходів і відповідно характеризується високим рівнем трудового потенціалу, то до вторинного – ту категорію економічно активного населення, котра характеризується протилежними рисами.

Внаслідок виділення вказаних сегментів незайнятого економічно активного сільського населення постає питання різноманіття форм організації його праці. Так, до першої групи входить та частина населення, яка характеризується високими якісними фізичними, освітніми, творчими характеристиками (підприємці, фермери). До другого сегменту відносяться малокваліфіковані працівники та соціально-вразливі верстви населення. В контексті даної сегментації слід враховувати й окремі специфічні моменти, властиві для сану розвитку кожного конкрет-

ного суспільства. Так, для України окрім чисто економічних критеріїв сегментації велике значення мають соціально–психологічні, тобто ті, які пов’язані з різною ступінню психологічної готовності сільських трударів до появи в їхньому житті ринкових чинників економічного ризику внаслідок низької конкурентоспроможності їх трудового потенціалу.

Застосування сегментаційних підходів до аналізу сільського ринку праці змушує звернути увагу й на такий факт, як міжсегментний перехід незайнятого економічно активного сільського населення. Для прикладу, такі чинники як нищівна ліквідація колективних господарств, банкрутство переробних заводів, закриття сільськогосподарських виробництв, втрата працездатності є античинниками внутрісегментної мобільності населення, і в критичних випадках ведуть до “випаду” цілих когорт спеціалізованої робочої сили з сільського ринку праці. На їх противагу може активізовуватись дія й інших чинників (підвищення кваліфікації, набуття досвіду роботи, посилення соціального захисту тощо), які укріплюють позиції окремих сегментів економічно активного населення на селі, сприяють переливанню в них не лише сільських, але й міських пошукачів місць праці.

Окремим проявом сегментації сільського ринку праці є поділ його на внутрішній та зовнішній. Так, внутрішній (фірмовий) ринок формує ядро трудового потенціалу конкретного об’єкту. Зовнішній – фіксує конкурентоспроможність сегменту по відношенню до подібних сегментів сільського ринку праці території. До речі, з точки зору способів включення в економічну діяльність, координації та оцінки праці між внутрішнім та зовнішнім сегментами сільського ринку праці може виникати суперечність, що призводить не тільки до економічної нерівності, але й до нової стратифікації суспільства [126, с.101].

Критеріями сегментації сільського ринку праці є виділення молодіжних, жіночих ринків праці тощо. Крім цього, в сучасній економіці України значне місце займає ще один специфічний критерій сегментації ринку праці – це формальна і неформальна участь економічно активного населення в функціонуванні ринку праці. Як у селі, так і в місті ці процеси проявляються, перш за все, в розмиванні тра-

диційних меж визначення зайнятості населення, у появі в економічній лексиці термінів “сірий”, “чорний” ринок праці. В розвиток цього лише зазначимо, що кожна з назв має свій контингент робочої сили. Так, до неформального ринку праці належать ті особи, пропонують свою працю в підсобних господарствах, в сімейних, комунальних підприємствах, працюють на засадах сусідської і товариської взаємодопомоги. Щодо “сірого” ринку праці, то мова йде про попит і пропозицію робочої сили з тих видів економічної діяльності, які діють за специфічними законами ринкової кон’юнктури, заборонені законом (валютно–фінансові махінації), однак не завдають прямої шкоди населенню. В той же час “чорний ринок праці” – це попит і пропозиція робочої сили заборонених законом видів діяльності, яка, повністю нехтує громадські принципи правозаконності й порядку, і, переслідуючи мету швидкого збагачення, використовує в роботі пряме, в т.ч. фізичне, насильство над особою, займаються пограбуванням, рекетом. Варто додати, що в останні роки дана тема стала предметом широких дискусій як в Україні, так і за її межами. Наприклад, у Росії нові сегменти економічно активного населення справедливо розглядаються в якості не лише сегментних складових загальнонаціонального ринку праці, але й як база нової стратифікації суспільства [62, с.12–19].

Широкі можливості сегментації сільського ринку праці відкриваються також по критерію урізноманітнення форм власності.

Отже, оцінюючи варіанти сегментації сільського ринку праці в Україні, можна вказати на досить велику їх різноманітність. Сегментаційна модель сільського ринку праці може бути розроблена на територіальному, на галузевому, на локальному рівні. Співвідношення окремих сегментів може суттєво варіювати у залежності від кон’юнктури ринку, перспективності сфери і галузі економічної діяльності, прибутковості фірми (агрофірми) чи установи. На кожному рівні має розроблятися своя програма регулювання відносин наймання робочої сили, яка б включала маркетингові дослідження сегменту, механізм реалізації програмних заходів, інфраструктурне забезпечення ринку.

Так, маркетингове дослідження сільського ринку праці передбачає вирішення проблем пошуку вигідних ринкових ніш майбутнього працевикористання

робочої сили. Розв'язок даної проблеми можна провести через декомпозицію її на більш прості задачі з одночасним виділенням ряду частин. Проектування сегментної структури сільського ринку праці має відбуватись на принципах системного моделювання реальності. Вивчення нами сільського ринку праці з позиції системного моделювання дало змогу визначити основні властивості, якими повинні володіти сегменти незайнятого населення (кластери), що потрапляють на нього. Сформульований нами перелік ознак, які мають бути притаманні групам незайнятого населення (кластерів), щоб виділитися в якості сегментаційних, включає:

- відділення реальності від абстракції, метричність (вимірювальність);
- термінологічна визначеність;
- прогнозування;
- керованість;
- диференційна реакція;
- досяжність сегментів;
- достатність обсягу;
- стабільність сегментів;
- вивчаємість.

Для вивчення сегментів сільського ринку праці можна запропонувати велику кількість моделей і методів їх побудови. У кожному конкретному випадку необхідно керуватися загальними принципами і підходами до створення моделі. Основні підходи до класифікації моделей сегментного опису сільських ринків праці дають підстави виділити: моделі неформалізовані і формалізовані; моделі з різними змінними сегментування; моделі, що поділяються за рівнем модельованої системи; моделі емпіричні і теоретичні. Щодо формування переліку змінних, які використовуються для вивчення сегментних структур сільського ринку праці, то він базується на гіпотезах про причинно–наслідкові зв'язки між аналізованими характеристиками сільського незайнятого населення та їх потребами.

Переважно точкою відліку процесу сегментування сільського ринку праці виступають *демографічні* категорії: вік, стать, рівень доходів, розмір сім'ї, етап життєвого циклу, рід занять, кваліфікація, освіта. *Географічна* сегментація в якості критеріїв передбачає збір інформації в розрізі видів територій, розміру сільських поселень, щільності проживання населення, клімату. *Функціональна* сегментація передбачає включення в аналіз змінних мотиваційної поведінки пошуку місця праці: причину виходу на сільський ринок праці, очікувані вигоди, статус здобувача місця праці, інтенсивність пошуку місця праці, ступінь сприйняття даного виду діяльності, відношення до праці, життєва позиція.

Джерелами даних для подібного сегментування сільського ринку праці є дані офіційної статистики, анкетування незайнятого населення, що здійснює тиск на ринок праці, формування і вивчення комп'ютерних баз даних для отримання маркетингових даних про потреби пошукачів робочих місць в сільській місцевості.

До числа досить вдалих спроб реалізації сегментаційного теоретичного підходу до оцінки стану розвитку сільських ринків праці в Україні слід віднести роботу М.Є. Стадник [162, с. 91–95]. В ній проведено розмежування груп адміністративних районів Львівської області за розрахунком спеціального коефіцієнту відштовху. Автор, притримуючись позиції про слабкість реальних зв'язків між містом (центром) та селом (зоною тяжіння), а також про низьку мобільність українських селян, відстоює потребу виділення (в середині 90–х років М.В. Шаленко виділила в Україні 400 гіпотетичних регіональних ринків праці) [196, с.31–38], 5 груп гіпотетичних сільських ринків праці. До причин, що обумовлюють потребу виділення сільських ринків праці, було віднесено: постійні простой підприємств і безробіття у містах, внаслідок чого маятникові мігранти змушені повертатись назад до села; відсутність у сільській місцевості належного числа робочих місць, здатних покривати потребу на них селян; формування на селі багатоукладної економіки, що супроводжується вивільненням робочої сили з аграрного сектора економіки, і її неспроможністю до ефективної самозайнятості.

Таким чином, в основі досліджень сільського ринку праці лежить використання двох теоретичних напрямів – некласичного та сегментаційного. Якщо у першому випадку епіцентром наукового інтересу є пояснення умов рівноваги (або ж нерівноваги) між базовими показниками попиту й пропозиції робочої сили на сільському ринку праці, то у другому – обґрунтування територіальної організації й розвитку (нетривалого) зв'язків з працевикористанням й формування часткових (локальних) сільських ринків праці. Застосування сегментаційних підходів до вивчення сільського ринку праці має широкі перспективи. Проведення процесу сегментації має свою технологію, котра включає розробку сегментаційної моделі рис. 1.1. сільського ринку праці одночасним виділенням ряду сегментів.

Вищесказана модель ринку може бути розроблена на територіальному, галузевому, локальному рівнях. Співвідношення окремих сегментів може суттєво варіювати у залежності від кон'юнктури ринку, перспективності сфери і галузі економічної діяльності, прибутковості підприємства організації чи установи. На кожному рівні має розроблятися й своя програма регулювання відносин наймання робочої сили, яка б включала маркетингові дослідження сегменту, механізм реалізації програмних заходів, інфраструктурне забезпечення ринку. Маркетингове дослідження сільського ринку праці передбачає вирішення проблем пошуку вигідних ринкових ніш майбутнього працевикористання робочої сили.

Проектування сегментної структури сільського ринку праці має відбуватися на принципах системного моделювання реальності. дасть змогу визначити основні властивості, якими повинні володіти сегменти незайнятого населення (кластери), що потрапляють на нього. Нами встановлена сукупність властивостей, які мають бути притаманні групам незайнятого населення, щоб виділитися в якості сегментаційних.

Вона включає відділення реальності від абстракції, вимірюваність, термінологічна визначеність, прогнозування, управляємість, диференційна реакція, досягальність сегментів, достатність обсягу, стабільність сегментів, вивчаємість.

Таким чином, для вивчення сегментів сільського ринку праці може бути запропоновано велику кількість моделей і методів їх побудови. У кожному конкретному випадку необхідно керуватися загальними принципами і підходами до створення моделі. Основні підходи до класифікації моделей сегментного опису сільських ринків праці дають підстави виділити: моделі неформалізовані і формалізовані; моделі з різними змінними сегментування; моделі, що поділяються за рівнем модельованої системи; моделі емпіричні і теоретичні. Щодо формування переліку змінних, які використовуються для вивчення сегментних структур сільського ринку праці, то він базується на гіпотезах про причинно–наслідкові зв'язки між аналізованими характеристиками сільського незайнятого населення та їх потребами.

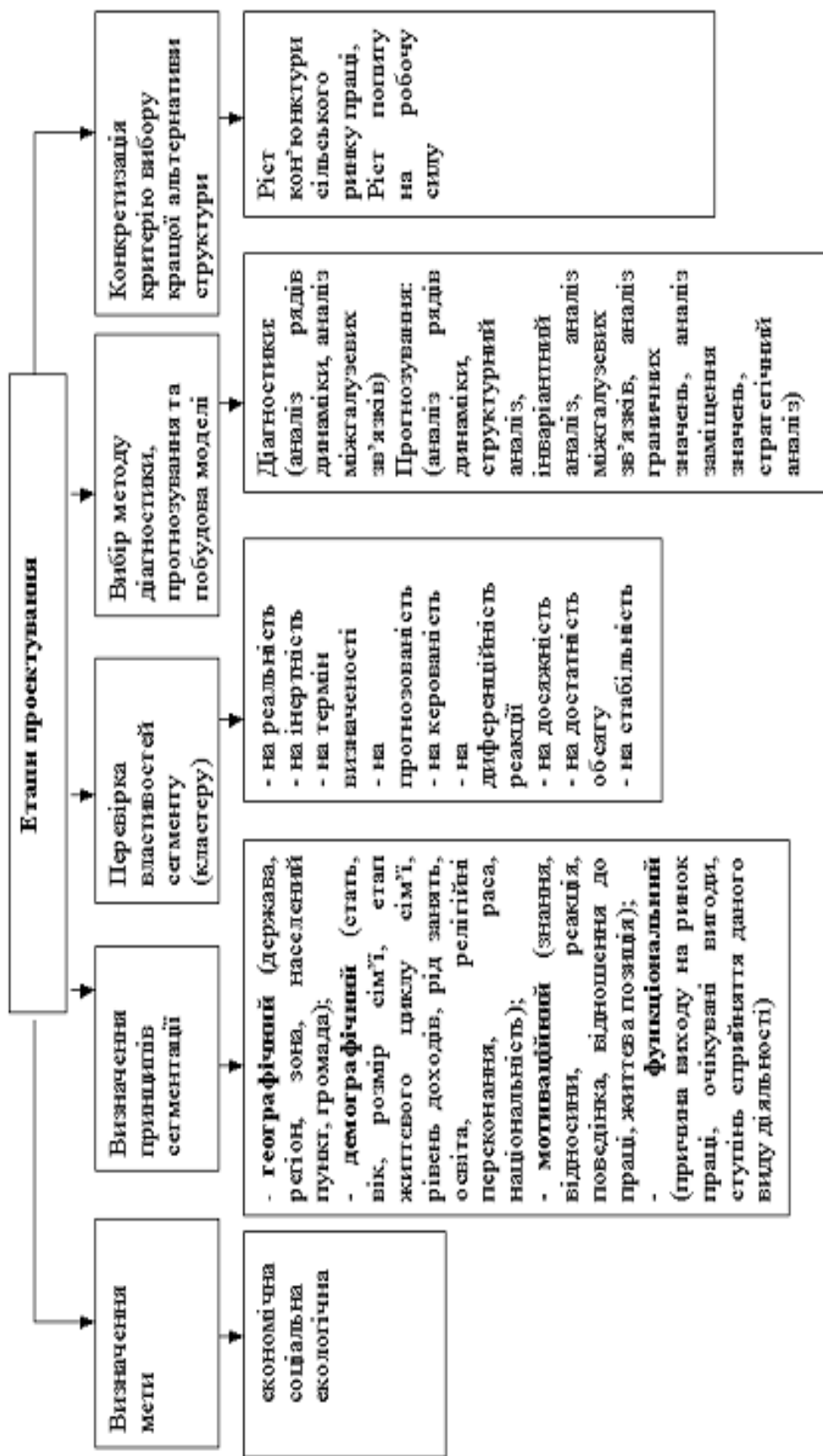


Рис.1.1. Схема сегментації сільського ринку праці

Переважно точкою відліку процесу сегментування сільського ринку праці повинні виступати демографічні категорії: вік, стать, рівень доходів, розмір сім'ї, етап життєвого циклу, рід занять, кваліфікація, освіта. Географічна сегментація в якості критеріїв повинна передбачати збір інформації в розрізі територій, сільських поселень, щільності проживання населення, клімату. Функціональна сегментація повинна передбачати включення в аналіз змінних мотиваційної поведінки пошуку місця праці: причину виходу на сільський ринок праці, очікувані вигоди, статус здобувача місця праці, інтенсивність пошуку місця праці, ступінь сприйняття даного виду діяльності, відношення до праці, життєву позицію. Джерелами інформації для подібного сегментування сільського ринку праці слід брати дані офіційної статистики, соціологічних обстежень незайнятого населення, що здійснює тиск на ринок праці, а також формування і вивчення комп'ютерних баз матеріалами моніторингу кон'юнктури ринку, зокрема даних про пропозицію робочих місць і попит на них в сільській місцевості Тернопільської області та інших регіонів України.

1.3. Місце та роль сільського ринку праці у розбудові національної економіки України

В Посланні Президента України “Україна: поступ у ХХІ століття. Стратегія економічного та соціального розвитку на 2000–2004 роки” зазначено, що стратегічна мета аграрної політики полягає у формуванні реального власника і господаря землі, соціально–економічній розбудові села, вирішенні продовольчої проблеми, виведенні аграрного сектора економіки України на світовий рівень розвитку” [134]. Для України реалізація цієї мети означає включення в процес активного державотворення третини населення держави (саме стільки його сконцентровано в аграрному секторі економіки), перегляд умов використання майже чверті задіяних у сільському виробництві виробничих фондів. Аграрна реформа охоплює усі аспекти передумов розвитку сільського ринку праці: відносини власності (економічний аспект), соціальну структуру (соціальний аспект), технологію виробництва (техніко–економічний аспект), управління (організаційно–економічний аспект), законодавчу базу (правовий аспект).

Так, до основних змін, які характеризують сучасне українське село, слід віднести тенденції урізноманітнення форм власності в сільському господарстві. Так, якщо в 1995 р. в структурі різних форм власності приватна власність на землю в Україні становила 6,2% загальних обсягів, то в 2000 р. – 44,3%, питома вага державної і колективної власності скоротилась з 91,4% до 48,5% [149, с.49]. За даними статистики, переважна більшість селян, одержавши у власність землю, передали її в оренду за винагороду чи орендну плату. Так, вже в 2000 р. майже 5,6 млн. селян – власників паїв, а це 90% від загальної кількості селян та майже половина власників майнових паїв, здали їх в оренду господарським структурам за орендну плату. За це їм було нараховано понад 1,7 млрд. грн., що становить більше половини нарахованої за рік заробітної плати [28, с.230]. У 1999 р. 27% чорноземів світу, якими володіє Україна обробляло 13202 сільськогосподарських

підприємств, з них 1620 – акціонерних товариств, 12 – орендних і 6 – спільних підприємств, 527 – господарств державної і 249 приватної форми власності. Середня чисельність працівників в підприємствах усіх форм власності за 1998 р. скоротилась на 600 тис. і склала 3,1 млн. працівників, а в 1999 р. працювало 2,9 млн. осіб.

Кількість фермерських господарств у 1997–1999 рр. практично не змінювалася (35,9 тис.), але загальна чисельність працівників в них зменшилась з 59,9 до 54,2 тис. осіб. В 1999 р. фактичні обсяги виробництва зросли на 24,7 % порівняно з 1998 р., але їхня питома вага у валовому випуску продукції залишилася незначною – 1,6% в 1999 р. проти 1,4% в 1997 р. Основні економічні показники свідчать про поки що низьку ефективність їх виробничої діяльності.

Кількість приватних підприємств на кінець 1999 р. зросла до 249, що втричі більше проти 1997 р. Також втричі вирости і обсяги виробництва (1,3% від загального випуску продукції у сільському господарстві за 1999 р.) при рості середньоспискової чисельності працівників у 9 разів (30,9 тис. осіб). Динаміка розвитку приватних підприємств свідчить про їх успішну діяльність.

У 2000 р. аграрний сектор вийшов на принципово новий етап розвитку. Завершено реформування колективних сільськогосподарських підприємств на засадах приватної власності на землю і майно з широким використанням орендних відносин. Створено 13,7 тис. нових агроформувань, з них селянських (фермерських) господарств – 8%, приватних (приватно–орендних) – 20%, господарських товариств – 48%, сільськогосподарських кооперативів – 20%. Сертифікати на право володіння земельною часткою (пай) видано 6,3 млн. осіб, близько 340 тис. громадян отримали державні акти на право приватної власності на землю. На 01.04. 2000 р. кількість селянських (фермерських) господарств в Україні склала 36,4 тис. юридичних осіб, що на 0,5 тис. більше, ніж було на початок цього року. Таке збільшення зумовлено процесом реформування колективних сільськогосподарських підприємств. За рахунок оренди земельних паїв діючими фермерами на створення нових фермерських господарств на базі реформованих колективних сільськогосподарських підприємств відбувається укрупнення селянських (фер-

мерських) господарств. У користуванні фермерів знаходиться 1429,7 тис. га сільськогосподарських угідь, з них 1323,1 тис. га ріллі. В середньому в Україні на одне фермерське господарство припадає відповідно по 39 га угідь і 36 га. угідь. В той же час середні розміри цих господарств коливаються від 5–7 га в Закарпатській та Чернівецькій областях до 128 га – у Рівненській.

Разом з тим, неефективність старих форм господарювання та недорозвиненість нових призвели до скорочення чисельності працівників у суспільному секторі сільської економіки. Станом на 1.09.2000 р. рівень зареєстрованого безробіття в Україні становив – 4,3% від загальної чисельності працездатного населення у працездатному віці. Основна маса працівників, що вивільнювалась заповнювала сферу особистих селянських господарств. Зараз практично кожна селянська родина веде підсобне господарство (11,5 млн. дворів), де в перерахунку на зайнятих працює близько 1,8 млн. осіб. Проте, офіційна статистика не відображає реального стану безробіття на селі. Це пояснюють тим, що по–перше, більшість працівників, які залишилися без роботи, поки що (переважно з власної ініціативи) не реєструються в службі зайнятості (головним чином через неспроможність служби зайнятості вирішувати проблему працевлаштування, малий розмір допомоги по безробіттю). По–друге, у багатьох випадках селяни не реєструються і з тих причин, що вони мають земельні ділянки, з яких можна отримувати доход. В результаті на українському сільському ринку праці сформувалися великі обсяги прихованого безробіття. За розрахунками науковців, ним охоплено 1,3 – 1,5 млн. економічно активних жителів села [139, с.242].

Важливою сферою прикладання праці на селі є особисті селянські господарства, які мають практично всі сільські жителі. Оскільки кількість робочих місць на селі обмежена, особисте селянське господарство є додатковою (а для багатьох селян в останній час єдиною) сферою прикладання праці.

Загальна кількість господарств (сімей), які мають присадибні ділянки і ведуть особисте господарство, за даними обстеження активності населення проведеного Державним комітетом статистики України, в цілому по Україні становить на сьогоднішній день майже 8 млн. осіб. Причому для 1,6 млн. осіб праця у влас-

ному підсобному господарстві була основним місцем роботи, а для решти додатковою трудовою діяльністю. Так, частка надходжень особистого селянського господарства в сукупному доході сільського працівника становила в 2001 р. – 20,9%. Особисте господарство та інші форми підсобного сільськогосподарського виробництва набули в останні роки великого значення. В першу чергу, це зв'язано з всезростаючою роллю особистого селянського господарства в постачанні населення продовольчими товарами. В цьому секторі в 2001 р. було вироблено 98,5% картоплі, 82,3% овочів, 88,4% плодів і ягід, 71,5% м'яса, 64,7% молока, 62,9% яєць. За рахунок особистого господарства в певній мірі згладжуються відмінності в доходах жителів міста і села, оскільки воно суттєво доповнює доходи менш забезпечених верств сільського населення.

Потрібно відзначити, що особисте сільське господарство, при тій негативній ситуації, яка склалася на селі, являється формою вторинної зайнятості, важливою складовою доходу сім'ї. Доля особистого селянського господарства в сукупному доході сільської сім'ї становить сьогодні 40%, а в окремих областях 60%. Особисте селянське господарство, як товаровиробник сільськогосподарської продукції може паралельно з колективними селянськими спілками при певних умовах (надання правового статусу особистого селянського господарства, пільгові кредити, продажі ресурсів на вигідних умовах (кормів, посадкового матеріалу, сільгосптехніки, транспортних засобів тощо)) стати формою первинної зайнятості і сприяти зниженню безробіття на селі. Це тим більш ймовірно, якщо враховувати, що особисте підсобне господарство суттєво розширилося за рахунок земельних паїв.

Зазначимо, що особисті селянські господарства поряд з позитивними рисами (висока економічна ефективність, гнучкість, динамічність, низькі капіталовкладення) мають і певні недоліки (самовиживання, ручна праця, малокваліфікована, трудомістка діяльність, самоексплуатація, некерована тривалість робочого дня).

Як показують наукові дослідження, для ведення особистого підсобного господарства, чоловіки затрачають 780 годин, а жінки – 1174 години на рік. Якщо

враховувати, що як чоловіки так і жінки в своїй більшості зайняті ще в колективних селянських спілках, то річне навантаження становить у чоловіків 3,3 тис. людино–годин, а у жінок – 4,8 тис. людино–годин на рік. Із загальних витрат живої праці в селянському господарстві 2/3 припадає на жінок працездатного віку. Селянське господарство, як друга зміна трудової діяльності сільських жінок займає щоденно до 4 годин затрат жіночої праці [170, с. 129].

Крім праці в колективному і особистому селянському господарствах, сільські жінки працюють і в домашньому господарстві. Щоденні затрати в цій сфері в середньому складають 3,5 години. Сукупна суспільно необхідна праця сільських жінок в цих трьох сферах діяльності сягає до 16 годин на добу.

Якщо враховувати, що в більшості розвинутих країн світу норма зайнятості становить 3 тис. людино–годин на рік, то 62,3% працівників сільського господарства України відпрацьовують у середньому за рік лише в колективних господарствах по 2450 людино–годин, а з урахуванням особистого і домашнього господарства – відповідно в 1,1 і 1,6 рази більше. Ще більш значна різниця виявляється при співставленні вільного часу всіх категорій працівників сільського господарства (і чоловіків, і жінок) з вільним часом жителів міста. Але справа полягає не тільки в меншій величині вільного часу, але також в тому, що надмірна виробнича і соціальна зайнятість сільських жінок впливає та деформує її свідомість і соціальну поведінку, що особливо позначається на демографічній поведінці, тобто переорієнтованості на малодітні сім'ї. Репродуктивна установка більшості сільських жінок направлена на народження двох, і четвертої частини їх на трьох дітей. Багатодітна сім'я трансформується в малодітну, а реалізація продуктивної установки сільських жінок спрямована на звужений процес відтворення сільського населення.

Демографічна криза характеризується в сільській місцевості низькими показниками народжуваності і високими – смертності. Уповільнюються темпи природного приросту населення. Результати наших досліджень показали, що починаючи з 1985 р., має місце стійка тенденція до скорочення кількості сільського населення так, за даними Державного комітету статистики України, в 1990 р. во-

но зменшилося в порівнянні з 1985 р. на – 32,2 а в, в 1995 р. – на 62 а в 2000 р. – на 99,4 тис. осіб.

Результати прогнозів фахівців–демографів показують, що в найближчій перспективі в Україні зберуться відносно стійкі темпи скорочення чисельності сільського населення, продовжиться погіршення його статево–вікової структури. Так, якщо в 1989 р. чисельність сільського населення становила – 17,1 млн. осіб, то станом на 1.01.2001 р – 15,8 млн. осіб, тобто відбулося скорочення на – 1,3 млн. осіб. За демографічними прогнозом Міністерства економіки України, загальна чисельність сільського населення до 2026 р. становитиме 14,8 млн. осіб, тобто зменшиться ще на 900 тис. осіб. Цей прогноз базується на аналізі впливу на зменшення чисельності сільського населення як об’єктивних чинників, які відображають загальну тенденцію до зменшення долі цієї групи в загальній чисельності населення індустріально розвинутих країн, так і специфічних українських чинників.

Головною причиною природного скорочення сільського населення залишається зменшення народжуваності та висока смертність. В цілому в сільській місцевості по Україні за 2000 р. зареєстровано на 67,2 тис. народжених, на 47% менше, ніж у 1990 р. Це явище характерне для всіх регіонів, але найбільш яскраво проявляється у Чернігівській, Сумській областях, де кількість народжених зменшилася відповідно на 34 та 31%. Спостерігається значна регіональна диференціація рівня народжуваності. У західних областях він набагато вищий, ніж в цілому по Україні. Так, у Рівненській області він становив 13,8 немовлят на 1000 жителів, Волинській 12,9; Закарпатській –12,1.

Проте і в цих областях кількість народжених зменшується. Найнижчим рівнем народжуваності відзначаються такі регіони, як місто Севастополь 6‰, а також Луганська і Чернігівська області відповідно 6,8 – 6,9 ‰. Однак на природне зменшення населення України здійснює свій вплив зростання смертності, масштаби і характер якого поставили під загрозу генофонд нації.

Тенденції смертності, які сьогодні склалися характеризуються наступними особливостями. По–перше, чітко окреслився феномен надзвичайно високої смер-

тності чоловіків, про що свідчать показники очікуваної тривалості життя при народженні. Для чоловіків цей показник становив в 1995–1996 рр. – 62 роки, в 1998–1999 рр. – 63 роки, а в 1999–2000 рр. – 62 роки. По–друге, помітні більш високі темпи росту смертності у працездатних вікових групах: якщо загальний коефіцієнт смертності за 1995–2000 р. виріс у 4 рази, то у працездатному віці він зріс у 3 рази. По–третє, збільшення смертності відбувалося фактично з усіх основних причин, але більше всього від випадкових отруєнь і самогубств (у 2 рази). По–четверте, спостерігається висока смертність спричинена вживанням алкоголю. В 2000 р. з числа померлих частка населення у працездатному віці становила 42%. Скорочення кількості населення характерне не тільки для сільських, але і для міських поселень.

Загалом нинішня демографічна ситуація на селі характеризується гострою депопуляцією. За рахунок депопуляції населення в сільській місцевості скоротилося за 10 останніх років на 1,8 млн. осіб.

В цілому, згідно статистичних даних за 1990 –2000 рр., в Україні чітко вирисовуються три специфічні регіони депопуляційних змін (за рівнем і тенденціями народжуваності): з низькою, середньою, відносно високою народжуваністю. До першої групи належать ті області, в яких коефіцієнти народжуваності коливаються в межах 11,7–13,8‰ (Чернівецька, Закарпатська, Волинська, Рівненська області), до другої, – в яких народжуваність вища від середнього по Україні (Львівська, Херсонська, Одеська, Житомирська, Івано–Франківська області), до третьої, – області, в яких народжуваність нижча від середньої по Україні. Кількість останніх областей, до якої входить і Тернопільська область у чотири рази більша, ніж у першій і другій групах разом узятих. Таке групування областей за кількістю народжених на 1000 жителів дає загальне уявлення про суттєві регіональні відмінності, які спостерігаються в Україні. Однак розгляд окремих показників народжуваності ізольовано від рівня смертності та інших показників не дозволяє говорити про прогресивність чи регресивність режиму відтворення трудового потенціалу в тому чи іншому регіоні України. Тому для оцінки особливостей процесу відтворення населення в територіальному розрізі, потрібно розгля-

нути показники природного приросту населення.

Відповідно до трьох регіонів змін народжуваності можна виділити три типи областей по показниках природного руху населення (із низьким, середнім і суттєвим природним приростом чи зменшенням). До першої групи належить Закарпатська область з коефіцієнтом природного приросту 0,8 осіб на 1000 осіб населення. Для цієї області характерна відносно висока народжуваність і відносно низька смертність. Загальний коефіцієнт смертності тут становить 11,3 осіб на 1000 осіб населення. До другої групи належать області з рівнем природного спаду нижчим від середнього по Україні, тобто рівнем, який коливається в межах від мінус 2 до 8,4 осіб на 1000 осіб населення.

Для другої групи областей характерне зменшення чисельності населення з тенденцією поступового пришвидшення його темпів. При загальному зменшенні чисельності населення і зростанні питомої ваги цієї групи у всьому населенні в більшості областей чисельність населення зменшилась, що свідчить про від'ємне сальдо міграції. Процеси зростання смертності в цих областях відбуваються більш швидкими темпами, ніж зниження показників народжуваності.

До третьої групи належать області, в яких коефіцієнти природного зменшення населення суттєво перевищують середні по Україні. Ці показники коливаються в межах між -11,4 до 20,9 осіб на 1000 осіб населення. На ці області припадає сьогодні майже 60% всього населення країни. Відмінною особливістю третьої групи областей є низькі темпи зростання населення і високі темпи зростання смертності, велика частка людей похилого віку, відносно висока міграційна рухливість. Населення цієї групи областей на даному етапі характеризується суттєвим природним зменшенням населення. Виходячи з цього найбільш ймовірний поступ до "вимирання" саме в областях третьої групи. Так в Сумській області на 1 січня 1996 р. майже в 55 % сільських поселеннях не було дітей і молоді віком 16–28 років.

Внаслідок несприятливої вікової структури сільського населення соціальні проблеми села тісно пов'язані з економічними. Із 14 млн. пенсіонерів, що зафіксовано в Україні, майже 6 млн. проживають на селі, із 6,1 млн. власників земель-

них сертифікатів – 3,8 млн. є особами пенсійного віку. Таким чином, близько 64% земельних сертифікатів зосереджено в руках пенсіонерів. Що ж до молоді, то в більшості випадків вона паїв не має, і не дивлячись на те, що в цілому спостерігається тенденція перевищення чисельності прибулих до сільських поселень над кількістю вибулих, вона не змінює своїх стереотипів поведінки щодо повернення в село. Так згідно з даними соціологічного дослідження “Сільська родина в Україні”, проведеного Українським інститутом соціальних досліджень, лише 12,5% сільської молоді вважає сільськогосподарську працю своїм покликанням, а більше половини респондентів на запитання “Чи любите Ви сільськогосподарську працю?” обрали відповіді “Працюю, бо так легше прожити”, “Змушені працювати, але особливого бажання немає” або “Не люблю і не працюю”. При цьому 30,3% мешканців села віком 15–28 років негайно б переїхали до міста, якби мали таку можливість і ще 22,5% зробили б це через деякий час. Впадає в око і те, що молодь більш схильна до виїзду з села, ніж особи віком старше 28 років, серед останніх лише 16,5% бажали б переселитися до міських поселень. Взагалі спостерігається тенденція зменшення схильності до проживання в місті осіб старшого віку. Якщо серед опитаних 15–17 річних сільських жителів жити у місті бажали б 66%, то серед 18–19 річних – 60%, серед осіб віком 20–24 роки – 51%, а в найстаршій з молодіжних вікових груп 25–28 років – 42%. Це очевидно пояснюється тим, що із збільшенням віку зростає питома вага осіб, які вже мають навички і досвід роботи в сільській сфері, досягли певного соціального статусу і тому для них переїзд означає втрату цих здобутків. При цьому слід зазначити, що 59,5% опитаних молодих респондентів, які мають дітей, хотіли б, щоб їх діти жили в місті, 64,4% – щоб працювали в місті і 81,6% – щоб навчалися в місті [131, с.77].

Оцінюючи соціальні аспекти розвитку сільського ринку праці в Україні, особливу увагу слід звернути на міграцію. За Конституцією України, вона є одним з дієвих важелів та засобів реалізації прав громадян України на освіту, приватну власність, підприємницьку і фермерську діяльність, територіальну зміну місць праці та проживання, в тому числі і виїзд за кордон. Нині міграція розши-

рює вибір людей щодо ведення господарства, особливо впливає на підтримання рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили. “З точки зору економіки, – вважає Т. Заславська, – головна функція міграції населення полягає у забезпеченні кількісної і якісної відповідності між попитом і пропозицією робочої сили... тобто врешті з’єднання територіально віддалених засобів виробництва з необхідною робочою силою” [61, с.16]. Таке розуміння міграції є виправдане, оскільки відображає безпосередню її економічну функцію. Поряд з цим ця функція не враховує, що суспільству необхідні не просто відповідності (нехай навіть оптимальні) між засобами виробництва і робочою силою, адже не заради цих пропорцій перерозподіляється робоча сила.

Сільський ринок праці характеризується двома видами міграції: внутрішньою і зовнішньою. Як один, так і другий вид міграції виступає власне як сукупність окремих міграційних потоків, які формуються під впливом соціальних, і демографічних чинників, менталітету трудових мігрантів. Внутрішня міграція полягає в масовому відтоку молоді з села для підвищення загальноосвітнього рівня і частково для працевлаштування. В останні роки з сільської місцевості посилюється відтік молоді, що зумовлено спадом виробництва і погіршенням інфраструктури, звуженням сфери регламентованої зайнятості, розширенням нерегламентованої зайнятості, прихованим безробіттям. На сьогоднішній день, за оцінками фахівців, за межами офіційної зайнятості знаходиться до 2,5–3,0 млн. сільських жителів [138, с.76].

У внутрішній міграції сільського населення велику роль відіграють зміни напрямків та інтенсивності відносин власності на селі, а це може трансформувати сільський ринок праці. По–перше, з причин скорочення попиту на робочу силу в містах динаміка чисельності сільських маятникових мігрантів набула від’ємних значень. Як стверджують фахівці, в 3–4 рази зменшилися обсяги щоденних потоків трудової маяткової міграції до великих та найбільших міст України [146, с.224]. По–друге, практично припинився за трудовими мотивами масовий відтік та переселення сільського населення до міст, а натомість має місце переорієнтація міграційних потоків населення з міських поселень у сільсь-

ку місцевість, що є, по суті, зворотною міграцією колишніх вихідців села.

По–третє, різко зменшилася загальна кількість зайнятих у галузі сільського господарства. Так, за період, 1990–2000 рр. чисельність зайнятих в сільському господарстві скоротилася на 1,2 млн. осіб або на 23,2 %. По–четверте, в результаті макроекономічних зрушень, а також трансформації відносин власності значна частина сільського працездатного населення стала працювати в особистому селянському господарстві та на наділених земельних паях. Впродовж періоду, що аналізується, зайнятість в особистому селянському господарстві зросла в 1,4 рази. Можна констатувати, що завдяки зайнятості в цьому секторі економіки села пом'якшується ситуація на сільському ринку праці.

Зовнішня трудова міграція – це складний комплекс економічних, політичних, професійних та інших мотивів, які зумовлені незадоволенням відповідних потреб людини. З одного боку, сільське господарство, звідки йде еміграція, як правило, втрачає найбільш здібних працівників: виїжджають молоді, здорові, висококваліфіковані робітники, жінки. Між тим, відстале в економічному розвитку сільське господарство саме потребує кваліфікованих працівників. На нашу думку, вважати що еміграція суттєво вирішує проблему безробіття в державі, є не зовсім правильною. Серед емігрантів багато кваліфікованих працівників, а їх замінити в сільському господарстві немає ким.

Причини невдоволення значної чисельності сільськогосподарських працівників зумовлені особливостями соціально–економічної структури сільськогосподарського виробництва і не піддаються швидкій ліквідації. В цих умовах зупинити наростання еміграційних процесів можна тільки на основі активізації економічних та соціально–психологічних чинників. З іншого боку, працевлаштування більшості українських громадян не сприяє підвищенню їх професійної кваліфікації. Вони переважно працюють на важких сільськогосподарських і будівельних роботах. Однак емігранти віддають перевагу часто не самій можливості отримати роботу, а більш високій оплаті за неї.

За даними Держкомстату на 1 січня 2001 р. в Україні налічувалося 28794 сільських населених пунктів. У даний час їх, звичайно, уже менше, оскільки у за-

гальне число поселень включено більше двох сотень таких, які вже повністю втратили жителів і частина з яких впродовж року була знята з адміністративного обліку. Більше того, як показали багаторічні дослідження відділу соціально-економічного розвитку села Інституту економіки НАН України, нині в країні налічується близько чотирьох тисяч поселень, над якими, через значне навантаження жителів особами пенсійного віку, нависла загроза зникнути уже найближчим часом. І ще майже двом тисячам поселень, без вжиття невідкладних заходів з боку держави, така перспектива загрожує через кілька років і приблизно стільки ж поселенням уже в недалекому майбутньому [99, с.86].

Сільське розселення по різних регіонах України має різні типи поселень. Це відображається в кількості і характері розміщення сільських населених пунктів на окремо взятій території, віддаленості їх від районного центру, сільської ради, а також чисельності сільських поселень. Так, якщо в Галичині й Закарпатті кількість сіл у розрахунку на 10 тис. га сільськогосподарських угідь становила по 12, то у Причорномор'ї – 4, Донбасі та Придніпров'ї – 5 сіл.

Сільська поселенська мережа має три основні форми розселення: малонаселенська, середньо– і великонаселенська. До малонаселенської системи розселення відносять області із великою часткою малих сіл із чисельністю жителів до 200 осіб. Як свідчить статистика, більшість малих сіл зосереджена в таких регіонах, як Слобожанщина (Сумська область – 59% загальної кількості сіл, Харківська – 53,4%, Полтавська – 49,3%); Придніпров'я (Дніпропетровська область – 51,2%) і Наддніпрянщина (Чернігівська область – 49,5%). У той же час великих сіл із кількістю населення понад 1000 осіб найбільше налічується на Буковині (Чернівецька область – 55%), на Закарпатті (Закарпатська область – 49,3%), і в Галичині (Івано–Франківська область – 44,4%). За кількістю жителів серед регіонів найвищі показники (чисельність населення в розрахунку на одне село) припадає на села Буковини – 1369 осіб, Закарпаття – 1342 осіб; низький на села Слобожанщини – 374 осіб, Донбасу – 465 осіб і Придніпров'я – 475 осіб. Регіональні відмінності системи сільського розселення зумовлюють відмінності у сфері прикладання праці, структурі робочих місць, рівні прибутків населення, наявності

ті та соціальній доступності закладів соціальної інфраструктури, екологічної ситуації, ролі домашнього та особистого селянського господарства в забезпеченні потреб сільського населення.

Звісна річ, що розвиток сільського ринку праці в Україні – це й інституційні зміни в структурі земельної власності, в землекористуванні, це й модернізація виробництва, й формування конкурентоспроможних підприємств АПК. Сьогодні в умовах переходу України до ринкової економіки необхідний новий механізм досягнення економічно ефективною продуктивною зайнятості сільських трударів.

1.4. Сільський ринок праці як складова механізму реалізації соціально–економічної політики держави

Державне регулювання сільського ринку праці, яке нами пропонується трактувати як “систему норм, правових, організаційно–адміністративних та економічних заходів органів державної влади, органів місцевого самоврядування за участю організацій роботодавців та професійних спілок, що створюють умови для забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості сільського населення та соціального захисту на випадок безробіття” (проект Закону України “Про сприяння повноцінній продуктивній зайнятості населення”, 2002), є основною складовою механізму соціально–економічної політики держави в сфері організації працевикористання. Лише через цей механізм можна прийти до належного «включення» функцій ринку праці в організм соціально–орієнтованої економіки держави. До таких функцій відносять “організацію зустрічі продавців і покупців праці; забезпечення конкурентного середовища в середині кожної із сторін ринкової взаємодії; встановлення ціни праці; забезпечення розподілу і перерозподілу праці; сприяння продуктивній зайнятості; прискорення адаптації населення до ринкових відносин” [115, с.184]. З цього визначення видно, що квінтесенцією ефективності регуляторного впливу є зайнятість в тому числі й сільського, населення з її постійними якісними і кількісними змінами.

У спадщину від командно–адміністративної системи управління зайнятістю в Україні дістався виробничий підхід, надлишкова зайнятість, неефективне використання робочої сили, примусовий характер праці тощо. Все це зумовило необхідність перехідного періоду від планового централізованого регулювання зайнятості до зрілих ринкових відносин з ефективним механізмом її регулювання.

На наш погляд, перехідний період необхідний і для наукового забезпечення шляхів розв’язання проблем зайнятості. Мова йде про поступове глибоке пе-

реосмислення сучасних процесів у сфері зайнятості та напрямків їх розвитку в умовах формування ринку праці. Складна соціально–економічна ситуація в Україні вимагає невідкладних заходів по пошуку інструментів створення ефективного ринку праці у контексті з іншими макроекономічними складовими росту, що зумовило підвищений інтерес до зайнятості в наукових колах. В зв'язку з цим, теоретичні та методологічні засади, розроблені вченими–економістами на початку 90–х років вимагають ґрунтовної перевірки у реальному ринковому середовищі, враховуючи досягнення зарубіжної і вітчизняної економічної науки за останні роки.

Сьогодні в Україні гостро стоїть питання щодо формування умов для продуктивної зайнятості, по становленню ринкових регуляторів попиту і пропозиції, кон'юнктури і ціни робочої сили. Як нами зазначалося вище, попит на робочу силу і можливості її залучення на умовах найму відображають обсяг і структуру потреб роботодавців різних форм власності в робочій силі на заміщення вивільнених і додаткових (заново створених) робочих місць у відповідності з рухом суспільного попиту на товари і послуги та рівнем прибутковості їх виробництва, забезпечених фондом оплати праці. Пропозиція робочої сили характеризується чисельністю і складом осіб, які відрізняються між собою статево–віковими, освітніми, професійно–кваліфікаційними та іншими якісними характеристиками і які спроможні до праці та зацікавлені в отриманні роботи на умовах найму. Конкретне співвідношення попиту і пропозиції в сфері зайнятості виступає найважливішою характеристикою його кон'юнктури. При кількісному і якісному неспівпаданню попиту і пропозиції на робочу силу виникає або дефіцит на неї, або безробіття, яке створює умови для пропозиції.

На сьогоднішній день не існує загально–прийнятого розуміння категорії “зайнятість населення”, як і категорії “ринок праці”. Відповідно до діючого Закону України “Про зайнятість населення”, зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [58]. В перехідний для України період вона трактується досить широко. Це на думку Д.П. Богині та О.А. Гріш-

нової – діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило приносить заробіток (трудо-вий дохід) [11, с. 32], тобто визначається сукупністю відносин, які проявляють-ся і перетинаються в змісті поняття “зайнятість”.

На думку В. П. Петюха, зайнятість як економічна категорія – це сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов’язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та їхньою участю в суспільно–корисній діяльності, що приносить їм заробіток або дохід (прибуток) [128, с. 33]. Тому зайнятість слід розглядати як з економічних, так і соціальних позицій.

В економічному плані – це діяльність працездатного населення по створенню суспільного продукту чи національного доходу. В соціальному плані – це надання можливості всім бажаючим і здатних працювати в суспільному виробництві. Наприклад, зайнятість такими видами корисної праці, як навчання в загальноосвітніх школах і спеціальних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь у роботі громадських організацій теж можна трактувати по–різному якщо притримуватись теорії граничної корисності. В.Ф. Онищенко, пропонує розглядати зайнятість, в першу чергу, як категорію суспільного виробництва. Тобто, як вважає вчений, якщо індивідум виробляє продукт лише для себе, то відповідно він не бере участі у відновленні сукупного суспільного продукту. Він зайнятий “для себе”. Але, виробивши продукт, який знаходить суспільне визнання, він стає зайнятим “для суспільства”, а його праця отримує безпосередньо суспільний характер. Іншими словами, суть категорії “зайнятість” складає поєднання робочої сили і засобів виробництва, залучених у суспільний виробничий процес [119, с. 5].

Варто відмітити, що вивченню та розкриттю економічної суті категорії зайнятості населення присвячена значна кількість праць зарубіжних авторів. Так, на думку Я. Корнаї, зайнятість – не просто ринкова угода, суть якої полягає в обміні праці на заробітну плату, а глибока зміна способу життя людини, яка час-

то є тривалою і незворотною [88, с. 45]. Основний акцент у цьому визначенні робиться не тільки на необхідності обміну праці на заробітну плату, а на глибинну суть зайнятості, яка проявляється в зміні способу життя. Це особливо важливо для визначення зайнятості, оскільки спосіб життя впливає на формування особистості. І. Маслова характеризує зайнятість як складову систему відносин з приводу обміну та 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 й обігу [101, с.8].

Таким чином, узагальнюючи наведені вище визначення, можна сказати, що суть категорії зайнятості впливає з поняття праці, її ролі в процесі виробництва. Праця є невід'ємним складовим елементом будь-якого виробництва. Лише при органічному раціональному поєднанні праці і засобів виробництва стає можливим саме виробництво. Без такого поєднання про нього не може бути й мови. Тобто, зайнятість слід розглядати як ступінь залучення працездатного населення до трудової діяльності та ступінь задоволення його потреб у праці, забезпечення робочими місцями.

Як загальна категорія зайнятість носить історичний характер, тобто її структура, мета способи формування та інші характеристики не залишаються постійними, а змінюються в залежності від розвинутості ринку праці, попиту, пропозиції, ціни праці і самої людини, тобто зайнятість формується як органічна ланка ринку праці. Такий підхід змушує науковців знову звертатися до аналізу проблем зайнятості з метою з'ясування причин неефективного функціонування ринку праці і пошуку шляхів гнучкого регулювання економічного руху робочої сили. Очевидно, до тих пір поки не будуть розроблені ефективні регіональні програми зайнятості, стабілізації і руху вперед до кращого на ринку праці важко очікувати. Тому необхідно знову звернутися до вихідних моментів аналізу, визначитися що є що, а потім вже вирішувати прикладні питання регулювання ринку праці з принципом на перспективу.

В економічній літературі загальновизнаним стало положення, що зайнятість містить у собі не тільки потребу у різноманітних видах діяльності, але й

ступінь забезпечення цієї потреби, а також рівень соціального захисту в реалізації права на працю. Тобто зайнятість можна розглядати як сукупність залучення населення до трудової діяльності та ступінь забезпечення економічно–активного населення робочими місцями, а також як джерело доходу, яке забезпечує відтворення фізичних, інтелектуальних і професійних якостей робочої сили. Разом з тим, у зв'язку з трансформаційними процесами, які відбуваються на ринку праці, із падінням обсягів виробництва, загострилася проблема безробіття.

Зайнятість населення стала розглядатися як складне соціально–економічне явище, зв'язане з всіма сторонами життєдіяльності людей: виробництвом, розподілом, обміном і споживанням, доходами, культурою і менталітетом населення, його репродуктивною поведінкою, способом життя тощо. Слід розрізняти зайнятість глобальну та економічну. Відповідно до визначення МОП глобальна зайнятість враховує всі види економічної і соціально–економічної діяльності людей й формується як залучення всіх осіб працездатного віку до розширеної сфери економічно і суспільно–корисної трудової діяльності. Основою глобальної зайнятості є багатовекторний перехід до сфери прикладання праці, тобто врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним. Глобальна зайнятість передбачає врахування: тимчасової зайнятості, роботу домогосподарок і пенсіонерів у себе вдома або підсобному господарстві, навчання в загальноосвітніх, середньо–спеціальних і вищих навчальних закладах, виховання дітей, догляд за людьми похилого віку та інвалідами, участь у державних органах і громадських організаціях, службу в збройних силах. За її межами залишаються тільки ті, хто в силу суб'єктивних причин не зміг знайти для себе корисну сферу діяльності.

Зміст глобальної зайнятості вчені вбачають у наступному. По–перше, глобальна зайнятість повинна враховувати всі види економічно–корисної для суспільства трудової діяльності людини. До зайнятих можна віднести не лише осіб, які отримують за свою працю грошову винагороду, та осіб, які беруть участь у нетрадиційних ринках праці (тіньова економіка, робота домогосподарок, робота пенсіонерів у себе вдома тощо). По–друге, глобальна зайнятість передбачає

встановлення річного гарантованого мінімального доходу для кожного дорослого громадянина. Передбачається послаблення зв'язку між зайнятістю та доходами як засобом задоволення потреб людини. Встановлення мінімального річного доходу передбачає його фінансування з коштів, які виділяються на допомогу по безробіттю, з прибутку підприємств і недержавних дотацій. По–третє, глобальна зайнятість виходить також з потреби розподілу сукупного обсягу робіт між усім дорослим населенням країни. Передбачається нормування роботи, яке має на увазі її перерозподіл насамперед через зменшення індивідуального трудового навантаження, яке припадає на кожного працюючого. Вирішення цього завдання пов'язане з широким використанням таких заходів активного регулювання зайнятості, як збільшення тривалості шкільного навчання, використання прогресивної шкали виходу на пенсію, поділ робочих місць, часткова зайнятість, збільшення тривалості відпусток тощо. По–четверте, глобальна зайнятість передбачає індивідуалізацію структури життєдіяльності людини, диверсифікацію режиму і форм її роботи. Це означає обов'язкове використання часткової зайнятості, поєднання молоддю навчання з роботою. Працівники старших вікових груп повинні переходити на неповну зайнятість. У період активної трудової діяльності рекомендується переривати роботу для підвищення рівня професійної освіти.

В останні роки в науковій лексиці з'явилося поняття економічної зайнятості, під якою науковці розуміють участь працездатного населення в суспільному виробництві [55, с.17]. Вона характеризується такими рисами: суспільно–корисною діяльністю людей по виробництву матеріальних благ та послуг; забезпеченням діяльності економічно–активного населення конкретними робочими місцями, що дозволяє працівнику реалізувати свої фізичні і духовні здібності до праці. Звідси важливе значення для зайнятості має збалансованість економічно–активного населення із кількістю робочих місць у кількісному та якісному аспектах; а також її оцінка як джерела доходу, вираженого у вигляді заробітної плати. Дохід може виражатися у грошовій та натуральній формах. Таким чином, на нашу думку, зайнятість – це суспільно–корисна діяльність економічно активного населення, спрямована на виробництво суспільного продукту, що забезпечена

конкретними робочими місцями та є джерелом доходу працюючих.

При адміністративно–командній системі ведення господарства та соціалістичних виробничих відносинах у плановому порядку створювались робочі місця у всіх сферах матеріального і не матеріального виробництва з метою забезпечення “поголовної”, чи як в той час говорили, повної зайнятості працездатного населення. Тому ряд науковців в поняття “зайнятості” населення автоматично вкладали принципи повного задоволення потреб працездатного населення у суспільно–корисній праці [8, с.105].

Таким чином, в епоху панування тоталітаризму ототожнювалася економічна сутність об’єктивної економічної категорії “зайнятість” з суб’єктивною вимогою адміністративно–командної системи всезагального задоволення населення неефективними, штучно створеними, робочими місцями, потреба в яких не випливала з вимог їх доцільності. На нашу думку, це зумовлювало знецінення багатьох видів виробничої і невиробничої діяльності, втрату інтересу до якісної праці, зниження її продуктивності та ефективності. Звідси випливає висновок, що під поняттям повної зайнятості в умовах командно–адміністративної системи розумілася “суцільна зайнятість”. Навпаки, ринкові відносини, завжди передбачають наявність на ринку праці, незайнятої робочої сили. Це один з атрибутів ринку праці. Ринкові умови, що формуються, вимагають поруч з ринками товарів, капіталу, цінних паперів, фінансових ресурсів і житла, наявності ринку праці, її конкуренції в сфері зайнятості. Конкуренція здібностей до праці за отримання робочих місць – це той економічний важіль, що зумовлює високі показники її ефективності та оплати.

Сучасні економісти основний зміст повної зайнятості вбачають в наступному. По–перше, поняття повної зайнятості населення розглядають в контексті зайнятості всіх груп придатних для виробництва трудових ресурсів. Вона відповідає кількісному (екстенсивному) компоненту зайнятості. Її необхідно розглядати як зайнятість, при якій пропозиція робочої сили покривається попитом на неї з боку суспільного виробництва. Це означає, що кожен хто хоче і може працювати, має бути забезпечений оплачуваною роботою. Повна зайнятість передбачає від-

сутність циклічного безробіття, але наявність природного її рівня, який включає в себе фрикційне і структурне безробіття. У свою чергу, якісному (інтенсивному) аспекту зайнятості відповідає ефективна зайнятість, яка означає такий стан зайнятості, коли наявний трудовий потенціал найбільш повно задіяний у процесі суспільного виробництва і його використання відбувається без втрат і коли забезпечується максимальне задоволення особистих та суспільних потреб населення.

На думку українського науковця В. М. Петюха, при повній і ефективній зайнятості вирішується два завдання: створюється достатня кількість робочих місць і забезпечуються необхідною кількістю робочої сили підприємства і організації. Перше завдання відповідає інтересам населення, яке проживає на певній території, друге інтересам галузі підприємства. Досягнення ефективної зайнятості – завдання господарських одиниць, а повної – функція держави [128, с.115].

Оптимальне співвідношення повної та ефективної зайнятості привело до потреби введення терміну раціональної зайнятості. Раціональна зайнятість передбачає наступні умови: максимально можливе при даному рівні розвитку продуктивних сил задоволення потреб населення в суспільно–корисній праці; відповідність між сукупним попитом і сукупною пропозицією праці; досягнення максимально можливої ефективності суспільної праці; реальну можливість для працівника реалізувати свої матеріальні і духовні потреби у відповідності з затраченою особистою працею. З цих умов раціональна зайнятість була визначена через ефективність трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття; вважалася суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці; кількісною і якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя [11, с.71]. Повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам ефективності та раціональності організації праці, називають продуктивною зайнятістю.

Поняття продуктивна зайнятість в науковий обіг було запроваджено під

впливом Конвенцій та Рекомендацій прийнятих Міжнародною організацією праці (МОП). Так в Конвенції МОП №122 зазначається, що продуктивна зайнятість населення, котре за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси дає працівникові дохід не менший, ніж потрібно для відтворення інтелектуальних і професійних якостей, тобто як мінімум для простого відтворення робочої сили. Аналіз економічної літератури з проблем продуктивної зайнятості населення дозволяє відзначити, що до найбільш вдалих визначень категорії “продуктивна зайнятість”, на нашу думку, слід віднести недостатній попит на капітальні і споживчі товари, який зумовлює скорочення виробництва і замовлень. В систематизованому вигляді еволюцію різновидів зайнятості населення можна представити наступним чином (таблиця 1.1).

В реальній економіці повна зайнятість не означає абсолютної відсутності безробіття. Вона передбачає відсутність тільки циклічного безробіття, яке збільшується і досягає максимуму під час кризи виробництва і досягає мінімуму в умовах піднесення економіки. Фрикційне і структурне безробіття є неминучими і становлять природний рівень безробіття зв'язаний з переливанням робочої сили в пошуках високооплачуваної і більш продуктивної роботи. До природного безробіття відноситься також добровільна незайнятість. При цьому слід зазначити, що природне безробіття не обмежується тільки фрикційним видом безробіття. Це поняття набагато ширше. Зокрема, воно включає в себе ще інституційне безробіття. До природного відноситься також добровільне безробіття. В ринковій економіці рівень безробіття, як правило, не співпадає з природною нормою, перевищуючи її чи опиняючись нижче природної норми.

Таблиця 1.1.

Еволюція теоретичних засад видів зайнятості населення

Вид зайнятості	Характеристика	Автори концепції
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>

Повна	Відсутність вимушеного безробіття або наявність робочих місць для всіх осіб, які шукають роботу, ... при цьому має бути не лише достатня кількість робочих місць для всіх, хто шукає роботу, а й ці місця мають справедливо розподілятися серед різноманітних груп населення з точки зору кількості і якості цих місць.	Бондар І, Юрлова Н. Україна аспекти праці, №2, 1999
	Забезпеченість професійною працею, яка приносить дохід людині та гідне існування їй та її родині.	Адамчук ВВ., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е. Экономика и социологии труда: (учебник)– М. ЮНИТИ, 1999
	Надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися суспільно-корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (в межах сім'ї) та колективне (з участю компаній, підприємств) відтворення робочої сили і задоволення всієї сукупності потреб.	Мочерний С.В. Основи економічних знань, 1996
	Зайнятість, за якої пропозиція робочої сили покривається попитом на неї з боку суспільного виробництва.	Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість, 1997
	Зайнятість, коли задовольняється попит економічного населення на робочі місця відповідної якості	РВПС, Онікієнко В.В., Коваленко Н.І., 1999.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>

Ефективна	<p>Зайнятість, яка здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності й соціальної результативності або розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, який дає можливість у кожний момент часу одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і який передбачає ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого.</p>	<p>Онікієнко В.В., 1978, Оніщенко В.П., 1989, Бондар І.К., 1999, Мочерний С.В., 1996.</p>
	<p>Як процес – це корисна трудова діяльність громадян, спрямована на підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва і скорочення витрат робочого часу</p>	<p>Краснов Ю.М., 1996</p>
Раціональна	<p>Умова повного та ефективного включення трудових ресурсів у суспільне виробництво зайнятості, за якої високий рівень усупільнення праці і територіальний розподіл трудових ресурсів за галузями та сферами економіки відповідає вимогам науково-технічного прогресу і організації праці і, як наслідок цього, супроводжується високими темпами росту продуктивності праці в кожній галузі і в цілому по народному господарства країни</p>	<p>Онікієнко В.В., 1978.</p>

	Включає: 1) повне задоволення потреб населення у суспільній праці; 2) Ефективну збалансованість засобів виробництва і живої праці; 3) максимально можливий рівень продуктивності суспільної праці і її ефективності; 4) максимально можливе при даному рівні розвитку продуктивних сил задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб населення	Онищенко В.Ф., 1989.
--	---	----------------------

Високий рівень прихованого безробіття, як правило, є наслідком помилкової політики держави на ринку праці, її прагнення будь-якою ціною добитися “поголовної зайнятості”. Застосовуючи важелі макроекономічного регулювання, держава діє всупереч природному плину процесів на ринку праці економічно активного населення.

В ринкових умовах зайнятість стає дійсно повною, продуктивною, вільно обраною лише тоді, коли вона забезпечує: потреби населення у суспільно – корисній діяльності; найвищий рівень продуктивності суспільної праці та її ефективності; максимально можливе задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб населення; раціональний регіонально–галузевий розподіл трудових ресурсів, найбільш ефективний розвиток усіх ланок економіки і найвищу віддачу кожного працівника; оптимальний розподіл суспільної праці відповідно до існуючих суспільних й індивідуальних потреб та рівня розвитку продуктивних сил; економічну доцільність кожної структурної одиниці народного господарства і кожного робочого місця; отримання працівником економічно обґрунтованих доходів; створення таких умов зайнятості, коли можливим є не тільки відтворення робочої сили працівника, але й розвиток його як особистості; адекватність професійно–кваліфікаційної структури трудових ресурсів та системи робочих місць, тобто кількісна та якісна відповідність структури робочих місць і трудових ресурсів [77, с.45]. При цьому варто наголосити на тому, що продуктивна зайнятість не передбачає надання відповідної роботи усім, хто бажає працювати, це є умо-

вою повної зайнятості. Характер розподілу створених у суспільстві благ, зокрема через систему доходів, також не можна розглядати як критерій, який визначає продуктивну зайнятість. На нашу думку, такий підхід до розуміння продуктивної зайнятості створює нове бачення її як соціально–економічної категорії, в якій на перший план висувуються соціальні аспекти праці, а відповідно вирисовується нове поле завдань регуляторної політики у сфері праці.

Щоб зрозуміти, що таке повна, продуктивна, вільно обрана зайнятість необхідно з'ясувати форми і типи безробіття і чітко визначитися з потребою застосування в механізмі реалізації соціально – економічної політики держави поняття “природна норма безробіття”. Сучасні економісти розглядають безробіття як природну і невід’ємну частину ринку праці. Безробіття – це вимушена незайнятість економічно активного населення, яке виникає тоді, коли пропозиція праці перевищує попит на неї, причому ця невідповідність може бути як кількісною, так і якісною. Безробітними, за методологією Міжнародної організації праці (МОП), вважаються особи віком 15–70 років, які не мали на даний момент роботи, що приносила б дохід; шукали роботу або намагалися організувати власну справу на обстежуваному тижні; готові приступити до роботи в продовж наступних двох тижнів. Згідно із Законом України “Про зайнятість населення”, безробітними вважаються працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність відповідної роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, тобто це особи, які дійсно шукають роботу і готові до неї приступити.

З’ясувавши сутність безробіття, розглянемо основні типи і форми безробіття. В економічній науці розрізняють два основні типи безробіття: природне і вимушене. Кожен з цих типів, в свою чергу, виступає у різних формах. Так, у природному безробітті можна відокремити добровільну, фрикційну, структурну та інституційну його форми. Добровільне – це безробіття, яке виникає внаслідок того, що деякі представники економічно активного населення з тих чи інших причин не хочуть працювати. Фрикційне безробіття пов’язане з пошуком чи очікуванням роботи. В умовах, коли відсутній примус до праці, завжди будуть люди,

які знаходяться в стані професійного і регіонального переміщення та змінами в пропозиції праці. Одні люди відчують себе здатними виконувати більш складну і високооплачувану роботу і шукають її, інші переконуються, що не відповідають вимогам на своєму робочому місці і повинні пошукати роботу з нижчою оплатою. У ринковій економіці завжди є певна кількість людей, яка з різних причин шукає собі відповідну роботу. Ці процеси сприяють підвищенню ефективності використання трудового потенціалу, більш раціональному його розподілу і використанню.

Інституційне безробіття – це безробіття, що породжується інститутами (нормативно–правовими актами) та чинниками, що впливають на попит і пропозицію праці. На ринку праці розрізняють також вимушене безробіття, яке охоплює осіб працездатного віку, які не працюють з незалежних від них причин, шукають роботу, можуть і хочуть працювати. Серед форм вимушеного безробіття найбільш поширеними є структурне, циклічне, сезонне і приховане безробіття. Структурне безробіття виникає у зв'язку із зміною в технології, техніці і структурі виробництва, що в свою чергу відображається на структурі суспільного попиту на робочу силу, обумовлює невідповідність структури робочих місць і професійної структури працівників. Циклічне безробіття зумовлене циклом ділової кон'юнктури (економічним циклом). Воно викликається спадом, тобто тією фазою економічного циклу, коли рівень безробіття близький до природної норми, яка ніколи не може дорівнювати нулю. Якщо ж рівень безробіття перевищує природний, безробіття стає вимушеним. Воно виникає тоді, коли найманий працівник не бажає звільнитися, а адміністрація скорочує чисельність працюючих осіб. Вимушене безробіття приймає як відкриту форму, так і приховану. Під прихованими безробітними в країнах з розвинутим ринком праці розуміють тих осіб, яким приходится працювати впродовж неповного робочого дня, чи не повного робочого тижня, чи відсутності робочих місць з повним навантаженням, і осіб, які мають надію знайти роботу, перестали реєструватися в центрах зайнятості.

Другу частину прихованого безробіття становлять люди, які формально зайняті в національній економіці, але через скорочення обсягів виробництва могли

би бути вивільненими. Можна окреслити наступні форми прихованого безробіття такого роду: надлишкова чисельність працівників в сферах соціально-економічної діяльності; зайнятість в умовах неповного робочого часу з отриманням відповідної заробітної плати; застосування адміністративних відпусток без збереження заробітної плати чи частковим її скороченням.

Детальний розгляд видів зайнятості та безробіття, що в тій чи іншій мірі використовуються наукою в процесі моделювання систем управління розвитком ринку праці, має не аби яке значення й для такого його сегменту як сільський ринок праці. Адже сьогодні для всіх є очевидним, що механізм управління процесом планування, організації, мотивації і контролю за його розвитком не відповідають ні характеру, ні темпам необхідних економічних реформ в Україні. Тільки однопорядкове задіяння всіх функцій державного управління (планування цілей і завдань розвитку системи, організація її структури, створення мотиваційного механізму діяльності, контроль за виконанням поставлених рішень) може забезпечити ефективність механізму реалізації соціально-економічної політики у сфері праці та зайнятості на селі. Мова йде не лише про технологію управління чи регулювання розвитку сільського ринку праці, складовими якої є визначення мети і завдань територіального управління, система обмежень, яка включає оцінку потенційних можливостей території, аналіз коректності (придатності) управлінських рішень, часові горизонти дії механізму, а й про оцінку ефективності реалізації управлінських заходів.

Оскільки сільський ринок праці виділяється за територіальним принципом, то одним з методів управління його розвитком є районування. Якщо прийняти за основу визначення суті районування ринку праці [140, с.41] й “припасувати” до сільського його сегменту, то стане зрозуміло, що це – процес виділення економічно і територіально цілісних ареалів попиту й пропозиції сільської робочої сили, які характеризуються своєрідністю умов протікання відтворювальних обмінних процесів у сфері праці (природного рівня безробіття, співвідношень вартості робочої сили і ціни праці, ін.), особливостями поділу праці, наявністю сталих внутрішніх господарських зв’язків і комплексністю розвитку. Якщо районування є

методом організації території, то сегментація – механізмом втілення управлінських рішень.

Нині для України характерна широкомасштабна соціоструктурна трансформація суспільства, яка ознаменовується величезними змінами в структурі соціально–економічного складу населення, появою групових інтересів, породжених урізноманітненням форм власності, виходом на політичну арену нових суб'єктів економічних взаємовідносин, здатних впливати на хід соціальних перетворень, роздвоєнням економіки на офіційну та неофіційну тощо. Узагальненням цих змін є нова спеціалізація регіонів, а з нею реструктуризація сільської зайнятості, створення нових сфер прикладання праці, різна кон'юнктура ринку праці і рух робочої сили. Перехід до нового поділу праці формує територіальні відмінності в сільському середовищі працеобмінних відносин на засадах найму, створює диференціацію режимів відтворення трудового потенціалу.

В умовах, що склались, територіальне управління регіональним ринком праці здійснюється досить хаотично. Одним з найбільш поширених прикладних механізмів управління його розвитком є механізм санації проблемних регіонів, в основу якого покладено принцип нормування певних значень (рівнів) окремих показників. Переважно це є усереднене значення параметру по всій території, а у випадках значних відхилень крайніх значень – нормування за груповим принципом. Це особливо часто має місце при дослідженні рівня безробіття (встановлюються різні ступені гостроти ситуації з безробіття й порівнюються з певним еталоном або ж середні значенням по території).

До числа одного з достатньо обґрунтованих підходів проведення санації “проблемних” (локальних) ринків праці слід назвати дослідження О.Хомри, який у свій час для виділення в Україні ринків з найнесприятливішими характеристиками запропонував приймати рівень безробіття (відношення чисельності зареєстрованих безробітних за звітний період (рік) з урахуванням чисельності зареєстрованих безробітних на початок року без безробітних селян до середньорічної кількості міського населення. Для 1994 року ситуація визначалась “гострою” при перевищенні значення 4%); частку жінок та молоді до 28 років у скла-

ді безробітних; відношення кількості вільних робочих місць та вакантних посад до чисельності безробітних [191, с.43]. При визначенні “потенційних проблемних” локальних ринків праці автором пропонувалося розраховувати інтенсивність звернень до установ державної служби зайнятості [97, с.14–19].

Іншими дослідниками пропонуються схеми градації окремих показників безробіття для територіальних порівнянь ринку праці по конкретній виділеній ознаці (виділяються непроблемний, оптимальний, критичний рівні) [184, с.227]. За рівнем диференціації можливостей працевлаштування безробітних пропонувалося виділити території з потенційними можливостями повного працевлаштування офіційних безробітних; з можливостями працевлаштування не менше половини безробітних; зі значною незбалансованістю структури попиту та пропозиції робочої сили; з надзвичайно низьким рівнем працевлаштування офіційно зареєстрованих безробітних [184. – С.227]. Цікавим з позиції вдосконалення територіального структурування ринку праці України є підхід, запропонований Т.А. Заяць. Він базується на виділенні не сільських, а регіональних ринків праці (по критерію значимості ознак, що балансують попит і пропозицію для забезпечення відтворення робочої сили), однак може бути взятий за основу і вданому дослідженні [65, с.89]. В якості основних ознак нею приймається демоекономічний та соціально–економічний режим регіонального відтворення робочої сили, інтенсивність територіального руху робочої сили, співвідношення чисельності зареєстрованих безробітних і кількості вільних робочих місць і вакантних посад.

Приведені підходи до вивчення ринку праці розраховані на задоволення прикладних інтересів і застосовуються при обґрунтуванні як загальних, так і часткових аналітичних та прогностичних організаційно–управлінських рішень. Якщо ж підходити до управління сільським ринком праці з системних позицій, то до уваги слід брати більш повний перелік характеристик, які б пояснювали природу цього явища як в функціональному, так і структурному зрізах. На жаль, у вітчизняній спеціальній літературі ще не знайшло належного висвітлення подібні питання, і, зокрема, типологія сільських ринків праці.

Висновки до розділу 1

Сільський ринок праці – це складна, динамічна система економічних відносин, що виникають в процесі працевикористання робочої сили на засадах найму і функціонує в межах сільських поселень. Це специфічний механізм розподілу та перерозподілу робочої сили по сферах, видах, формах економічної діяльності.

Сільський ринок праці, є органічною складовою загальнонаціонального ринку праці, виділяється на основі територіального (геопросторового) підходу, формується на засадах попиту робочої сили й пропозиції послуг праці, має двоїсту природу. Вивченню сільського ринку праці повинно передувати розгляд ознак його внутрішньої будови, класифікацій, а також чинників формування й розвитку.

Застосування сегментаційних підходів до вивчення сільського ринку праці має широкі перспективи. Проведення процесу сегментації має свою технологію, котра включає розробку сегментаційної моделі сільського ринку праці. Остання може бути розроблена на територіальному, на галузевому, на локальному рівні. Співвідношення окремих сегментів може суттєво варіювати у залежності від кон'юнктури ринку, перспективності сфери і галузі економічної діяльності, прибутковості фірми (агрофірми) чи установи. На кожному рівні має розроблятися й своя програма регулювання відносин найму робочої сили, яка б включала маркетингові дослідження сегменту, механізм реалізації програмних заходів, інфраструктурне забезпечення ринку.

Маркетингове дослідження сільського ринку праці передбачає вирішення проблем пошуку вигідних ринкових ніш майбутнього працевикористання робочої сили.

Переважно точкою відліку процесу сегментування сільського ринку праці виступають демографічні категорії: вік, стать, рівень доходів, розмір сім'ї, етап життєвого циклу, рід занять, кваліфікація, освіта. Географічна сегментація в якості критеріїв передбачає збір інформації в розрізі назв територій, розміру сільсь-

ких поселень, щільності населення в розрізі сільської місцевості, клімату. Функціональна сегментація передбачає включення в аналіз змінних мотиваційної поведінки пошуку місця праці: причину виходу на сільський ринок праці, очікувані вигоди, статус здобувача місця праці, інтенсивність пошуку місця праці, ступінь сприйняття даного виду діяльності, відношення до праці, життєва позиція.

Сільський ринок праці виділяється за територіальним принципом. Одним з методів управління його розвитком є районування, під яким нами розуміється процес виділення економічно і територіально цілісних ареалів попиту й пропозиції сільської робочої сили, які характеризуються своєрідністю умов протікання відтворювальних обмінних процесів у сфері праці, особливостями поділу праці, наявністю сталих внутрішніх господарських зв'язків і комплексністю розвитку.

Механізм управління процесом планування, організації, мотивації і контролю за розвитком сільського ринку праці передбачає однопорядкове задіяння всіх регуляторних функцій (планування цілей і завдань розвитку системи, організація її структури, створення мотиваційного механізму діяльності, контроль за виконанням поставлених рішень).

Державне регулювання сільського ринку праці пропонується трактувати як “систему норм, правових, організаційно–адміністративних та економічних заходів органів державної влади, органів місцевого самоврядування за участю організацій роботодавців та професійних спілок, що створюють умови для забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості сільського населення та соціального захисту на випадок безробіття”. Воно є базовою складовою механізму соціально–економічної політики держави в сфері організації працевикористання на селі.

Оцінюючи сільський ринок праці та його місце у розбудові національної економіки необхідно відмітити такі: зміна галузевої структури зайнятості; зростання тривалості безробіття; скорочення питомої ваги жінок і молоді в загальній чисельності зайнятих; різкий спад реальних доходів населення; диспропорція попиту і пропозиції робочої сили; відсутність ефективної системи стимулювання і оплати праці; недостатність інформації про ситуацію на ринку праці.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Оцінка демографічної ситуації в контексті формування сільського ринку праці

Сільський ринок праці Тернопільської області є однією з важливих складових (сегментом) загальнонаціонального ринку праці України. Природну основу його формування складає населення, яке проживає і реалізує свій соціально-економічний трудовий потенціал в межах сільської місцевості, і чисельність якого за умови дії тих чи інших факторів спричиняє розширення або ж навпаки звуження пропозиції робочої сили у регіоні.

Кількісну і структурно-кваліметричну (якісну) основу розвитку сільського ринку праці Тернопільської області визначає стан демографічної ситуації, котра в свою чергу є результатом взаємодії історичних, соціально-економічних, політичних, природних, психологічних, культурних факторів. Саме вони спричиняють специфіку сільського ринку праці Тернопільщини на фоні України (табл.2.1).

Так, за питомою вагою сільських жителів у загальній чисельності населення Тернопільщина займає четверте місце (56,1%) серед інших областей України. Подібно до сусідніх областей західного регіону вона майже у два рази перевищує по даному показнику середньонаціональний рівень (32,2%), формуючи своєрідну регіональну зону дисперсного сільського розселення. Варто додати, що в Україні є лише 6 областей (усі західні), в яких чисельність сільського населення перевищує чисельність міського.

За питомою вагою сільських трудових ресурсів в загальній їх чисельності Тернопільщина посідає теж **четверте місце** (45,6%) серед інших областей Украї-

ни (після таких областей як Закарпатська –49,3%, Чернівецька – 48,1% та Івано–Франківська – 46,9%). При цьому чисельність трудових ресурсів села становила у 2000 р. 309,4 тис. осіб проти 678,5 тис. осіб загальній кількості трудових ресурсів.

Таблиця 2.1.

Показники демографічного стану населення, зайнятості і ринку праці у сільській місцевості Тернопільської області та Україні в 2000 році, у % до підсумку *

Показник	Тернопільська область	Україна
Питома вага сільського населення в загальній чисельності населення	56,1	32,2
Питома вага трудових ресурсів села в загальній чисельності трудових ресурсів:	45,6	26,1
з них зайнятих в усіх сферах економічної діяльності	51,5	28,1
Питома вага економічно активного сільського населення в загальній чисельності економічно активного населення	49,1	29,0
у тому числі:	51,3	30,6
– зайняті економічною діяльністю		
– безробітні	35,4	16,9
Рівень економічної активності сільського населення	53,0	61,0
Рівень зайнятості сільського населення	47,6	56,8

*Розраховано за даними Державного комітету статистики України [135, с. 33,36]

Питома вага чисельності економічно активного сільського населення в загальній чисельності економічно активного населення Тернопільщини у 2000 р. складала 49,1% (233,6 тис. осіб проти 476, 2 тис. осіб загалом), тобто є вищою, ніж трудових ресурсів на 3,5 процентних пункти. По Україні питома вага економічно активного сільського населення в загальній чисельності економічно актив-

ного населення складає 29,0% , тоді як сільських трудових ресурсів 26,1%, тобто є вищою від останніх на 2,9 процентних пункти. Вже таке відхилення дає право зробити припущення про відмінності вікової структури когорти сільських жителів, котрі роблять додатковий тиск на сільський ринок праці Тернопільщини, від загальноукраїнського фону.

Для більш докладного вивчення особливостей становлення сільського ринку праці Тернопільської області зупинимось на передумовах формування пропозиції робочої сили в регіоні. Вихідною інформацією її демографічної оцінки є дані, приведені у вищезгаданій таблиці.

Природною основою формування пропозиції робочої сили на сільському ринку праці є чисельність населення. Це – переважно сільські мешканці, чисельність котрих в свою чергу визначається станом демографічної ситуації в регіоні та характером протікання демографічних процесів, що її детермінують. Демографічна ситуація як фактор розвитку сільського ринку праці визначає не лише загальні обсяги населення, котре претендуватиме чи вже претендує на робочі місця, а його кількісний та якісний склад і цим самим впливає на процес звуження або розширення пропозиції робочої сили.

В 2001 р. в динаміці показника чисельності населення, що проживає у сільській місцевості Тернопільської області, відбувся певний перелом. Вперше за період більш як 30-річної історії абсолютні значення почали зростати (табл. 2.2). Станом на 1 січня 2002 р. в сільській місцевості Тернопільщини проживало 656,8 тис. осіб, або 57,5 % від загальної чисельності населення області (табл. 2.2). Це тягне позитивні зрушення й у відносних величинах, а отже заслуговує на додаткову увагу й з позиції загальнодержавних інтересів та порівнянь. Так, якщо за 1971–1991 рр. в Україні чисельність жителів села зменшилися на 20,8% (на 4,4 млн. чол.), і на 6% (на 0,9 млн. чол.) в Тернопільській області відповідно на 23% та 3% (206 тис. чол. та 20,9 тис. чол.). Скоротилась й питома вага селян у загальній кількості населення: в Україні – на 12,3 та 0,5 процентних пункти, а в Тернопільській області – на 19,1 та 0,1 процентних пункти.

Отже, викладене вище дає підстави зробити висновок про існування пря-

мого взаємозв'язку між змінами в показниках абсолютних значень обсягів чисельності сільського населення – носіїв трудового потенціалу і кон'юктурою ринку праці. Саме соціально–демографічні чинники у першу чергу визначатимуть розвиток сільського ринку праці в майбутньому. При цьому слід враховувати, що процеси як формування, так і використання трудового потенціалу села у другій половині ХХ століття в Тернопільській області мав два режими: По–перше, вони були особливо інтенсивними в 70–80–х роках внаслідок організованого швидкого широкомасштабного “перекидання” робочої сили із сіл в міста. По–друге, ці процеси були практично “застійним” на протязі усіх 90–х років внаслідок стагнації економіки й вичерпування фізичних обсягів трудового потенціалу сіл. До речі, питома вага сільського населення у загальній чисельності жителів за десять років залишилася практично незмінною (57,5% проти 57,6% в 1991 р.).

Таблиця 2.2.

Динаміка чисельності населення Тернопільської області
(на 1 січня відповідного року, тис. осіб)*

Показник	1985	1990	1995	2000	2001	2002
Чисельність населення, всього	1168,2	1166,6	1172,8	1152,7	1146,2	1142,0
У тому числі:						
Міське	426,1	481,8	505,7	506,4	503,7	458,2
Сільське	742,1	684,8	667,1	646,3	642,5	656,8
Із загальної кількості населення:						
Чоловіки	535,0	538,1	543,6	536,3	533,7	530,3
Жінки	633,2	628,5	629,2	616,4	612,5	615,9

*За даними Державного управління статистики Тернопільської області

Загалом, статистико–обліковий зріз оцінок демографічних параметрів розвитку сільського ринку праці Тернопільщини можна представити наступними блоками:

Чисельність населення: чисельність **постійного і наявного сільського населення скорочуються високими темпами**. За 1990–2001 рр. постійне населення скоротилось на 6,2% (на 42,3 тис. осіб, з 684,0 до 641,7 тис. осіб). (В цілому населення області скоротилось на 1,7% (на 20,4 тис. осіб) – з 1171,5 тис. осіб до 1151,1. При цьому міське населення зросло з 487,5 тис. осіб до 509,4 тис. осіб, або на 4,5%). Чисельність **наявного сільського населення** на 1 січня 2001 р. склала 641,7 тис. осіб, тобто скоротилась за вищевказаний період на 3,8 тис. осіб. В цілому наявне населення області зменшилося на 6,5 тис. осіб, в тому числі міське – на 2,7 тис. осіб) див. додаток А.

Таблиця 2.3.

Чисельність сільського населення Тернопільської області
в розрізі адміністративних районів у 2000 р.*

Район	Всього осіб	в тому числі		з них у працездатному віці					
		чоловіки	жінки	Всього		Чоловіки		Жінки	
				осіб	%	осіб	%	Осіб	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Бережанський	25792	11774	14018	11797	45,7	6124	52,0	5673	40,5
Борщівський	56335	25933	30402	28051	49,8	14183	54,7	13868	45,6
Бучацький	50269	23564	26705	26453	52,6	13748	58,3	12705	47,6
Гусятинський	43108	19795	23313	21066	48,9	10312	52,1	10754	46,1
Заліщицький	39562	18338	21224	18539	46,9	9253	50,5	9286	43,8
Збаразький	42654	19566	23088	19963	46,8	10314	52,7	9649	41,8

зький									
Зборів-ський	36259	16577	19682	16058	44,3	8002	48,3	8056	40,9
Козів-ський	28872	13117	15755	13399	46,4	6765	51,6	6634	42,1
<i>Продовження таблиці 2.3.</i>									
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Кременецький	43565	20450	23115	21375	49,1	11167	54,6	10208	44,2
Лановецький	23585	10985	12600	11527	48,9	5812	52,9	5715	45,4
Монастириський	24792	11578	13214	11570	46,7	5791	50,0	5779	43,7
Підволочиський	34304	16191	18113	16895	49,3	8488	52,4	8407	46,4
Підгаєцький	19567	9051	10516	9341	47,7	4784	52,9	4557	43,3
Теребовлянський	49932	23199	26733	23791	47,6	12129	52,3	11662	43,6
Тернопільський	50688	23730	26958	26856	53,0	13409	56,5	13447	49,9
Чортківський	49406	23129	26277	25105	50,8	13368	57,8	11737	44,7
Шумський	31164	14861	16303	15903	51,0	8475	57,0	7428	45,6

*За даними Державного управління статистики Тернопільської області

Сільське розселення як форма територіальної організації життя громадян області належить до типовоукраїнської групи з середніми показниками щільності сільського населення (47,5 чол./кв²) і середньої людності поселень (560 чол.). Як і в цілому в Україні, в досліджуваному регіоні відбувається процес скорочення мережі сільських поселень. Станом на 1. 01. 2001р. у Тернопільській області нарахувалося 1017 сільських населених пунктів. Хоча кількісна наповнюваність

сільської поселенської мережі залишається в останні роки сталою, в якісному відношенні рік по року відбуваються в ній структурні зміни. Кількість населених пунктів з чисельністю населення до 200 осіб збільшилася на 12,8% (з 125 до 141), з чисельністю населення більше 500 осіб скоротилась на 2,6% (з 543 до 529).

Більша частина малих сільських поселень (людністю до 200 осіб) розташована в Бережанському –29%, Козівському – 26%, Зборівському та Підволочиському – 20% районах, тобто в тих, які розташовані по обидва боки обласного центру і формують своєрідний поселенський тип системи розселення вздовж основного транспортного коридору зі сходу на захід. Зрозуміло, що в малих населених пунктах розвиток процесів працевикористання на засадах найму робочої сили має звужені рамки. Внаслідок складної демографічної ситуації стали помітними демографічні відмінності між окремими селами. За відносними показниками частки працездатного населення в працездатному віці ми виділили такі групи: понад 50% працездатного населення в працездатному віці – 352 села, або 35,4%; 41–50% – 424 села або 42,7%; 31–40% – 175 сіл або 17,6%; до 30% – 43 села або 4,3% табл. 2.3.

Народжуваність сільського населення з року в рік падає. Якщо в 1990 р. в селах області було 8,6 тис. новонароджених, то в 2001 р. – лише 5,9 тис., тобто в 1,5 рази менше. За п'ять останніх років в 14 сільських населених пунктах області зовсім не було новонароджених. Так, в Буцацькому, Козівському, Підгаєцькому, Терехівському і Шумському районах по два населені пункти у кожному, і по одному – в Бережанському, Зборівському, Монастириському і Підволочиському районах. В селах області рівень народжуваності в 1999 році склав 9,6‰ проти 9,3‰ по Україні (табл. 2.4). В 2000 р. цей показник в порівнянні з попереднім роком суттєво знизився і склав лише 9,2‰.

Рівень **смертності** сільського населення у **три рази перевищив значення** показника в містах і склав у 2000 р. 17,4‰. У 2001 р. порівняно з 1990 роком в абсолютному виразі смертність сільського населення зросла в 1,03 рази з 11,2 тис. осіб в 1990 р. до 11,5 тис. осіб в 2001 році, причому найгірша картина була в 1999 році. Якщо порівнювати показники смертності з показника-

ми народжуваності, то видно що процес депопуляції охопив практично всі райони Тернопільської області. В сільській місцевості смертність перевищує народжуваність в 1,8 рази. Негатив даного співвідношення особливо стосується сіл Бережанського, Збаразького, Козівського, Монастириського, Лановецького, Зборівського, Тернопільського, Чортківського, Підволочиського та Терехівського районів, де дане співвідношення є ще вищим і розмах варіації сягає двохкратних розмірів. В 2000 р. позитивна ситуація в цьому плані (народжуваність перевищувала смертність) мала місце лише в декількох містах області: в м. Тернополі – (+436 осіб), смт. Заводському – (+18 осіб), смт. Гусятині – (+5 осіб), смт. Микулинці – (+3 особи), м. Бучачі – (+2 особи) та смт. В.Бірки (+2 особи). Особливу небезпеку викликає **зростання смертності серед осіб працездатного віку.**

Таблиця 2.4.

Коефіцієнт народжуваності, смертності і природного приросту населення по районах Тернопільської області в 1999 р. на 1000 осіб населення *

Район	Кількість народжених		Кількість померлих		Природний приріст	
	Міські	сільські	міські	сільські	Міські	сільські
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Бережанський	9,9	7,8	12,1	17,8	-2,2	-10,0
Борщівський	7,9	9,8	11,2	16,6	-3,3	-6,8
Бучацький	9,3	12,9	9,7	13,8	-0,4	-0,9
Гусятинський	8,9	10,4	10,8	17,5	-1,9	-7,1
Заліщицький	7,8	9,6	10,5	17,0	-2,7	-7,4
Збаразький	7,6	9,9	10,6	17,9	-3,0	-8,0
Зборівський	9,0	10,2	9,6	19,1	-0,6	-8,9

Козівський	9,0	7,8	11,1	16,1	-2,1	-8,3
Кременецький	9,0	10,8	12,2	17,0	-3,2	-6,2
Лановецький	10,4	9,7	11,0	19,9	-0,6	-10,2
Монастириський	9,6	8,5	14,6	17,1	-5,0	-8,6
<i>Продовження таблиці 2.4.</i>						
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Підгаєцький	8,7	10,1	9,7	17,5	-1,0	-7,4
Теребовлянський	9,1	8,6	10,1	19,1	-1,0	-10,5
Тернопільський	5,5	7,3	6,5	16,2	-1,0	-8,9
Чортківський	7,9	8,5	8,1	18,8	-0,2	-10,3
Шумський	8,7	10,9	12,7	17,2	-4,0	-6,3
м. Тернопіль	8,7	–	6,8	–	1,9	–
Всього по області	8,6	9,6	8,9	17,4	-0,3	-7,8

*За даними Державного управління статистики Тернопільської області

Серед **причин смертності населення** Тернопільської області найбільш частими є: хвороби системи кровообігу, злоякісні новоутворення, хвороби органів дихання, нещасні випадки, отруєння і травми. Однією з причин такої ситуації є забруднення навколишнього середовища радіоактивними елементами, викидами промислових підприємств шкідливих елементів в атмосферу тощо. Підтвердженням цьому є той факт, що значна частина онкозахворювань зареєстрована в м. Тернополі та в Чортківському, Заліщицькому і Гусятинському районах, де спостерігається найгірша екологічна ситуація. До цього слід додати незадовільний стан розвитку медичної інфраструктури в селах. У більшості сіл Тернопільської області відсутні **медичні пункти, не працюють аптеки.**

Незадовільний стан соціально-побутової інфраструктури на селі не сприяє закріпленню сільських жителів за місцем їх проживання та батьків. За матеріалами спеціального обстеження Тернопільського обласного статистичного управління в сільських населених пунктах області станом на 1.01.2001 р.

працювало 904 лікарні, що у порівнянні з 1996 р. менше на 2,2%. В 120 селах, в яких проживає 31,4 тис. осіб, взагалі немає лікарняних закладів і пересувного обслуговування. Найбільше таких сіл в Бережанському – 16 сіл, Зборівському – 13 сіл, Кременецькому – 13 сіл [173. –С. 286]. Гнітючою причиною смертності сільського населення є також відсутність у людей почуття відповідальності за власне здоров'я. Особливо це стосується чоловіків населення, серед яких поширений алкоголізм.

Наслідком вказаних тенденцій став **спад природного руху** сільського населення Тернопільської області, і на даний час ситуація кваліфікується взагалі як критична. Вже в 1991 р. коефіцієнт природного приросту сільського населення мав від'ємне значення і становив -5% (кількість померлих перевищувала кількість народжених на 3,4 тис. осіб). Впродовж наступних років ситуація ще більш загострилася: природне скорочення становило: в 1996 р. $-4,2$ тис. осіб, в 1997 р. $-4,7$, в 1998 р. $-4,4$, в 1999 р. $-5,2$, в 2000 р. $-5,0$, в 2001 р. $-6,2$ тис. осіб.

Природне скорочення зачепило 930 населених пунктів області. Найбільш інтенсивним воно було у 2000 р. в таких районах Лановецькому $-9,1$ особи на 1000 мешканців, Підволочисьькому $-8,5$, Зборівському і Підгацькому $-8,3$, Бережанському $-8,1$, а найменше в Бучацькому $-0,5$, Заліщицькому $-5,0$, Кременецькому районі $-5,2$. В обласному центрі м. Тернополі природний приріст склав $0,6$ тис. осіб. Зменшення чисельності населення в області відбувається через зниження народжуваності та підвищення рівня смертності, а також в результаті від'ємного міграційного сальдо, про що буде сказано нижче.

Узагальнюючими оцінками стану та динаміки природного відтворення сільського населення Тернопільщини є й сумарний бруто-коефіцієнт народжуваності, який склав у 1999–2000 р. $1,71$ (проти $1,5$ по Україні). Сумарний нетто-коефіцієнт народжуваності – дорівнював $1,67$ проти $1,46$, бруто-коефіцієнт відтворення населення в області становив $-0,82$ проти $0,73$ по Україні та нетто-коефіцієнт відтворення населення відповідно $0,80$ проти $0,71$. Дані показники є оцінками **режиму відтворення населення**, засвідчу-

ють значні розходження рівнів з усередненими параметрами по країні, однак не враховують смертності населення і не завжди придатні для аналізу реальних подій.

Демографічне навантаження непрацездатного сільського населення на кожну 1000 працездатних склало в 2000 р. 1049 осіб (по Україні 961 особа на кожну 1000 працездатних). Лише в 5-ти областях України ситуація ще більш критична. В ретроспективному періоді показник зростав до середини 90-х років – з 1072 особи в 1989 р. до 1151 особи в 1994–1995 рр. Далі процес почав розвиватись у зворотному напрямі, однак не настільки інтенсивно, як це необхідно для стабілізації працересурсної ситуації у сільській місцевості. За показниками постаріння населення Тернопільська область займає 17-те місце в Україні. Варто наголосити, що співвідношення між особами, старшими від працездатного віку та дітьми у 2000 р. було в області як 1 до 1,47, тоді як по Україні – 1,0 до 1,4.

Очевидно, що така незадовільна ситуація є однією з визначаючих **ознак вікової структури сільського ринку праці. В цьому плані варто додати й таке: станом** на 1. січня 20001 р. в області було 330956 пенсіонерів, на 1000 осіб припадало 289 пенсіонерів за віком. Осіб пенсійного віку найбільше проживало в селах Зборівського району – 39,8%, Підгаєцького – 38,3%, Бережанського – 36,7%, Лановецького району – 36,4%. Значно менше пенсіонерів в Бучацькому – 25,8% та Тернопільському районах – 28,4%.

Найбільшу загрозу складають ті села області, де більша половина населення – пенсіонери (у Зборівському районі таких сіл – 16, Бережанському – 8, Підволочиському, Підгаєцькому, Козівському районах – 6). Цікаво виглядають тут й дані ретроспективної статистики по Україні. Так, за період між двома переписами населення 1979 – 1989 рр. кількість пенсіонерів зросла на 12,7 %, а працездатного населення лише на 3,1%. Кількість дітей і підлітків зменшилась на 3,2%. Не менш важливою і тривожною інформацією є результати наших досліджень, котрі показали, що в Тернопільській області питома вага сільських населених пунктів, де не було дітей віком 0–5 років становить –1,3%, населених пунктах, підлітків віком 6–17 років – 0,8%, населених пунктах, молоді віком 18–28 років – 0,5%.

Середній вік сільського населення Тернопільщини склав у 2000 р. 40,6 років (в містах 34,9) проти аналогічних показників по Україні 39,9 років (37,9 років).

У статевому зрізі жителі сільських населених пунктів Тернопільщини представлені у переважній більшості жінками. За даними статистичних оцінок на кожному 1000 жінок на 1 січня 2001 р. припадало 851 чоловіків (проти 860 чоловіків по Україні загалом). Це дає право віднести область до першої десятки областей, в яких **риса гендерної структури сільського ринку праці є особливо виражена. Звісна річ, що тут впливає багато інших чинників** (рівень зайнятості жінок в суспільному виробництві, освіченість та умови життя тощо). Не можна забувати й те, що в різних вікових групах співвідношення між особами жіночої та чоловічої статі різне. У віці до 17 років хлопців більше, ніж дівчат, що пояснюється вищими показниками частоти їх народжуваності. Але в старшому віці це співвідношення змінюється на користь жінок, що зумовлено більшою міграційною здатністю чоловіків та вищими показниками їх смертності.

Для аналізу перспектив стабілізації демографічної ситуації та розвитку сільського ринку праці велике значення має вивчення **шлюбної та сімейної структур населення**. Однак і в цьому аспекті Тернопільщина має свою специфіку. Так, встановилась тенденція до збільшення кількості ранніх шлюбів і частоти розлучень. Переважна більшість сімей (82 %) мають не більше однієї дитини; молоді сім'ї відкладають народження першої дитини. До речі **загальний коефіцієнт шлюбності в Тернопільській області є найнижчим в Україні**. Загалом на 1000 населення області кількість шлюбів становить 8,1‰ (в Україні – 8,4‰). Цей показник постійно зменшується наприклад, у 1990 р. він становив 8,7‰ у 1990 р., 8,2‰ у 1995 р. Щодо розлучуваності, то кількість зареєстрованих розлучень зросла (9,8‰ у 1990 р., 9,4 ‰ у 1995 р., 6,4‰ у 2000 р.). В цілому більше третини зареєстрованих шлюбів в області розпадаються (табл. 2.5.) Частка неповних сімей (мати і дитина) становила 12% від загальної їх кількості по області, частка позашлюбних дітей (в розрахунку на 1000 населення) дорівнювала 4,3% [63, с.167].

Таблиця 2.5.

Кількість зареєстрованих шлюбів та розлучень по районах Тернопільської області в 2000 р. *

Район	Шлюби			Розлучення		
	всього	місто	село	всього	місто	село
Бережанський	270	145	125	105	70	35
Борщівський	441	126	315	154	64	90
Бучацький	473	101	372	107	48	59
Гусятинський	413	135	278	106	46	60
Заліщицький	357	91	266	123	50	73
Збаразький	321	97	224	103	50	53
Зборівський	246	53	193	67	27	40
Козівський	211	66	145	66	14	52
Кременецький	490	249	241	208	133	75
Лановецький	168	57	111	57	27	30
Монастирський	180	63	117	47	17	30
Підволочиський	264	84	180	109	51	58
Підгаєцький	129	23	106	37	7	30
Теребовлянський	378	113	265	148	66	82
Тернопільський	297	50	247	131	24	107
Чортківський	443	220	223	243	132	111
Шумський	216	34	182	58	19	39
м. Тернопіль	1559	1559	–	895	895	–
Всього по області	6856	3266	3590	2764	1740	1024

*За даними Державного управління статистики Тернопільської області

Цікавими на цьому фоні є й наступні дані. За підрахунками демографів, для нормального відтворення населення необхідно, щоб приблизно 15–20% сімей мали по четверо дітей. Такої ситуації можна досягти лише при досяг-

ненні високого рівня життя населення, і це повинно бути цільовою настановою державної демографічної політики. Близько 85% народжених у Тернопільській області в 2000 р. – це діти з молодих сімей, що проживають у міській місцевості. В містах, на відміну від сіл, характерна тенденція до росту ранніх шлюбів, скорочення періоду формування сім'ї (частка дітей, які народженні матерями віком до 20 років, становить приблизно – 10%, а до 33 років – 55,5%).

Великий вплив на зниження рівня народжуваності в молодих сім'ях на сьогодні має невирішеність ряду проблем: житлових, низькі доходи, неналежне побутове обслуговування особливо в селах, що в даних умовах створює невідповідність між бажаною і фактичною кількістю дітей в сім'ї. Так спеціалістами встановлено, що при народженні дитини дохід в сім'ї знижується на 20–30%, крім цього один з членів сім'ї змушений тривалий час не працювати або втрачає роботу взагалі. Така ситуація з метою забезпечення належного життєвого рівня проживання змушує малозабезпечені сім'ї відкладати народження дітей.

Підсумковим показником демографічної ситуації, що впливає на пропозицію робочої сили є **середня тривалість життя** населення (кількість років, яку в середньому належить прожити поколінню народжених, якщо припустити, що впродовж його життя рівень смертності в розрізі окремих вікових груп не зміниться). У Тернопільській області для тих, хто народився в 1999–2000 рр. цей показник становить 70,41 років, причому для чоловіків – 65,39 років та для жінок – 75,28 років (табл. 2.6).

Окрім природного руху населення на формування й розвиток пропозиції робочої сили на сільському ринку праці великий вплив має інший вид руху населення – механічне переміщення людей або міграція. Якщо природний рух спричиняє формування природної основи сільського ринку праці, то механічний – є результатом використання трудового потенціалу економічно активного населення, розподілу й перерозподілу робочої сили по території. Враховуючи, що міграція переважно є відповіддю на дію різноманітних деструктивних сил, котрі

блокують на селі розвиток ринкових відносин в сфері праці та зайнятості на засадах найму робочої сили, то логічно буде спочатку зупинитись на їх виявленні та вивченні. На цьому питанні ми зупинимося нижче.

Таблиця 2.6.

Очікувана тривалість майбутнього життя при народженні населення
Тернопільської області, роки *

Рік	Все населення	в тому числі	
		чоловіки	жінки
1991 – 1992	70,45	65,36	75,20
1992 – 1993	70,20	65,09	75,06
1993 – 1994	70,19	65,11	74,93
1994 – 1995	70,12	65,05	75,02
1995 – 1996	70,14	65,00	75,03
1996 – 1997	70,15	65,11	74,98
1997–1998	70,09	65,14	74,96
1998 – 1 999	70,41	65,39	75,28

*За даними Державного управління статистики Тернопільської області

Пропозиція робочої сили на сільському ринку праці залежить не лише від чисельності, вікової, статевої та освітньої структури населення, але й від тривалості часу праці. У сільській місцевості тривалість часу праці виходить за межі традиційного його розуміння як робочого. Обстеження бюджету часу сільських жінок, проведене в кінці 90-х років Державним комітетом статистики України, показало, що сільська жінка відпрацьовувала в суспільному виробництві практично весь реально можливий річний фонд робочого часу, котрий дорівнював 265 – 270 дням.

При цьому трудові затрати жінки в особистому селянському господарстві становили 126 робочих днів на рік. Сукупна виробнича зайнятість селянки, тобто затрати її праці в суспільному й особистому селянському господарстві, переви-

щували 400 7–ми годинних, робочих днів на рік, що значно більше фізіологічно припустимої норми. На ведення домашнього господарства в робочі дні жінка витрачала по 3 години 45 хв., а у вихідні дні – майже 6 годин. В цілому сукупна суспільно необхідна зайнятість селянки, тобто її затрати праці в суспільному, особистому селянському й домашньому господарстві, становили майже 16 годин на добу, що в 2 рази перевищувало фізіологічно припустимі норми трудової діяльності людини. Слід зазначити з реформуванням сільськогосподарських підприємств, розширенням розміру земельних ділянок, у тому числі за рахунок земельних паїв зайнятість жінок стала ще більшою насамперед в особистому сільському господарстві

Селянка практично не має вільного часу. Саме через відсутність часу в жінка не в змозі відновити свої життєві сили. Тому деформується її демографічна поведінка щодо реалізації репродуктивної функції, вона втрачає шанси влаштуватись на роботу на засадах найму. Звісно, за таких умов важко розраховувати на стабільну базу розвитку сільського ринку праці.

Сільський ринок праці Тернопільської області є важливим сегментом загальнонаціонального ринку праці. Важливою передумовою його формування є кількісні та якісні характеристики відтворення населення. Однак, як засвідчує аналіз демографічної ситуації, в селах області природна база пропозиції робочої сили є досить звужена. Це простежується як при його порівнянні з усередненими по державі фактичними показниками демографічного стану, так і при оцінці внутрішніх резервів розвитку.

Так, на фоні України Тернопільську область можна віднести до категорії сільських (питома вага сільського населення становить 58% проти 32% по країні). За питомою вагою сільських трудових ресурсів вона займає **четверте місце** в Україні, а за питомою вагою їх зайнятості в усіх сферах економічної діяльності – третє. Причому цей показник є одним з найвищих в країні. Щодо економічно активного сільського населення, котре передбачає ширші рамки вікового цензу, ніж трудові ресурси (згідно діючої до недавня вітчизняної системи обліку й статистики), то воно складає рівно половину всього економічно активного населення

ня області.

Отже, проведений нами аналіз демографічних параметрів розвитку сільського ринку праці Тернопільщини, зокрема обсягів пропозиції економічно активного населення, дав можливість зробити такі основні висновки.

Протягом 90–х років ХХ століття **чисельність сільського населення (постійного і наявного) стабільно скорочувалася**, причому високими темпами. Лише в 2001 р. вперше зафіксовано абсолютне зростання цього показника. З огляду на потребу сільського ринку в ресурсному забезпеченні щодо робочої сили, існуючі щорічні втрати населення в розмірі 4–5 тис. осіб (без поповнення по інших джерелах) слід розглядати в якості стабільного “приглушуючого” антифактору формування місткості та кон’юнктури сільського ринку праці.

Кількісна наповнюваність сільської поселенської мережі в другій половині 90–х років практично не змінилася, в якісному відношенні її склад зазнав значних змін: значно зросла кількість малих населених пунктів з людністю до 200 осіб, і навпаки зменшилась їх кількість з людністю понад 500 осіб. Зрозуміло, що в малих населених пунктах розвиток процесів працевикористання на засадах найму робочої сили має звужені рамки.

Рівень народжуваності падає, рівень смертності – зростає. При цьому рівень **смертності сільського населення у три рази перевищує значення** показника по містах. Процес депопуляції охопив практично всі райони Тернопільської області. Особливу насторогу викликає **зростання смертності осіб працездатного віку**, що засвідчує незадовільний стан здоров’я населення, а значить й вказує на слабшу опірність й готовність вказаних когорт населення до ризиків, пов’язаних з ринковими відносинами у сфері праці та зайнятості. Гнітючою причиною смертності сільського населення у першу чергу чоловіків, й відсутність почуття, поширеність алкоголізму й соціальної деградації.

Рівень **шлюбності в області є найнижчим в Україні**. Встановилась тенденції до збільшення кількості ранніх шлюбів, і зростання частоти розлучень. Щодо структури сімейності, то лише п’ята частина сімей має більше ніж одну дитину, тобто не забезпечує навіть простого відтворення поколінь на май-

бутнє. Відсутність покоління, яке б замінило своїх батьків, призводить до затухання мотивації останніх реалізовувати інвестиційні проекти розвитку робочих місць, блокує вироблення стратегічних схем ведення сімейного бізнесу, розвитку сільського ринку праці.

Наслідком вказаних тенденцій став **спад природного руху** сільського населення. Це дає підстави кваліфікувати демографічну ситуацію, що склалася, як критичну. Природне скорочення заторкнуло 930 із 1054 населених пунктів області.

Демографічне навантаження непрацездатного сільського населення на кожну 1000 працездатних перевищує пороговий рівень на 49 осіб. Хоча даний процес у 2001 р. пішов зворотному напрямі, однак не настільки інтенсивно, як це необхідно для стабілізації працересурсної ситуації у сільській місцевості. За показниками постаріння населення Тернопільська область займає є 17-те місце в Україні. Середній вік сільського населення Тернопільщини складає 40,6 років проти 39,9 років по Україні, тобто є вищим, більш зрілим.

У статевому зрізі жителі сільських населених пунктів представлені переважно жінками. За ступенем виразності **рис гендерної структури сільського ринку праці** область можна віднести до першої десятки в Україні.

Все це безпосередньо впливає на обсяги, якісну структуру робочої сили Тернопільщини. Наслідком дії вказаних демографічних факторів стало те, що сільський ринок праці області не дістав належного фундаменту розвитку, виступив своєрідним резервуаром тимчасового поглинання вивільнюваної у містах і селах робочої сили.

Пропозиція робочої сили на сільському ринку праці залежить не лише від чисельності населення, його вікової, статевої та освітньої структури, але й від **тривалості праці**. У сільській місцевості цей показник далеко виходить за межі традиційного його розуміння як робочого. Так, щодо сільських жінок, то в суспільному виробництві та особистому сільському господарстві вони відпрацьовують практично весь реально можливий річний фонд робочого часу. Саме через відсутність часу в жінка не в змозі відновити свої життєві сили. Деформується демо-

графічна її поведінка щодо реалізації репродуктивної функції, звужуються можливості знаходження стабільного місця праці на засадах найму.

Демографічні виміри пропозиції робочої сили на сільському ринку праці Тернопільської області, котрі вибірково подаються органами статистики, враховують переважно кількісний її аспект. Проведений нами аналіз засвідчує потребу його доповнення показниками якісного змісту. Адже в залежності від того, наскільки вони будуть коректними та виваженими, залежатиме й якість прогнозних розрахунків розвитку сільського ринку праці на перспективу.

2.2. Економічні та інституційні чинники аграрної реформи й їх вплив на розвиток сільського ринку праці

Сучасний рівень сформованості сільського ринку праці Тернопільської області суттєво відстає не лише від так званих “міських” видів ринків, але й ринків іншого виду (товарного, фінансового і капіталу), котрі паралельно розвиваються у сільській місцевості. Причиною ситуації, що склалася, є в значній мірі економічні, структурні та інституційні чинники аграрної реформи, котрі на протязі 90-х років ХХ століття не завжди врівноважено діяли в системі трансформацій регіонального використання робочої сили й становлення ринкових відносин найму в сфері праці. Так, економічні чинники, котрі мали виступати вартісно-ціновими стимуляторами (в реальному житті виступили дестимуляторами) розвитку процесу працевикористання в сільській місцевості регіону, формування специфічності кон’юнктури сільського ринку праці, були повністю відірвані від інших складових аграрної реформи, призвели до втрат мотиваційних засад продуктивної зайнятості сільського населення.

В плані дії структурних чинників (зокрема співвідношень між базовими економічними індикаторами виробництва продукції та сільською зайнятістю, зайнятістю та продуктивністю праці, зайнятістю та доходами, структурно-кваліметричними параметрами зайнятості та попитом на робочі місця, зайнятістю та добровільною незайнятістю [31, с.15–22], то їх в практиці регулювання соціально-економічного й територіального розвитку регіону перестали враховувати взагалі. Інституційні чинники, суть яких у зміні виробничих відносин шляхом роздержавлення й приватизації, забезпеченні умов для розвитку різних форм власності та права людей на вільний вибір будь-якої з них дали далекі від очікуваних результати.

Аналізуючи особливості розвитку економіки області (додаток В), галузеву структуру сільської зайнятості, її диференціацію в територіальному розрізі (до-

датки Д, Е), видно, що в 90-х роках відбулися суттєві зміни в реалізації трудового потенціалу села. Їх наслідком стала нова працересурсна ситуація, визначальними рисами якої було: скорочення зайнятості сільського працездатного населення працездатного віку, різке зниження (нижче ніж по Україні) економічної активності населення. Відсутність чіткої послідовності державної політики збереження існуючих і створення нових робочих місць спричинила стрімке зростання сільського безробіття.

В 2000 р. за питомою вагою зайнятості сільських трудових ресурсів в усіх сферах економічної діяльності Тернопільщина зайняла **третє місце** серед інших областей України (51,5%) проти 28,1% по Україні. Цей показник є одним з найвищих в країні (поряд з Закарпатською – 52% та Чернівецькою – 50,1% областями).

За рівнем економічної активності сільського населення (53% проти 61% в середньому в Україні) та рівнем зайнятості сільського економічно активного населення (відповідно 47,6% проти 56,8% в Україні) – картина є протилежна, тобто спрацьовує у цьому випадку вікова структура населення. У попередньому параграфі вже вказувалось, що середній вік сільського населення Тернопільщини є вищим, ніж по Україні в цілому (40,6 проти 39,9 років).

За розподілом економічно активного сільського населення на зайняте та незайняте, ситуація наступна. Рівень зайнятості економічно активного сільського населення є нижчим, ніж по Україні (51,3% проти 61% по країні, або 209,7 тис. осіб при 408,6 тис. осіб в цілому по області). Тут очевидно вплинули ті когорти осіб до пенсійного і перших років пенсійного віку, які повернулися в село з міста і не йдуть працювати за наймом. Рівень сільського безробіття серед економічно активного населення є значно вищим, –35,4%, або більше як у два рази, ніж в середньому в Україні.

В цілому, за даними офіційної статистики, на 1 липня 2002 р. майже половину загального обсягу безробітних регіону становили жителі сільських населених пунктів. Насторожуючою в області є динаміка росту рівня сільського безробіття. Лише за 5 останніх років (1997–2002 рр.) зміна його рівня сягнула 9,8 кра-

тного розміру, тоді як по області в цілому він збільшився – в 3,8 рази.

Зупинимося докладніше на конкретизації впливу зазначених вище факторів. Перш за все мова йде про економічні засади становлення сільського ринку праці Тернопільщини, й зокрема ті, що відносяться до сфери праці. В сучасній спеціальній літературі їх прийнято розглядати в контексті теорій мотивації до продуктивної зайнятості [110, с. 8]. При цьому вказується, в умовах переходу до ринкових відносин найбільше значення серед сукупності різних мотивів (духовних, виробничо–побутових, соціальних) має саме група матеріальних мотивів, які відображають економічну зацікавленість працівників в участі в роботі, визначають умови та розміри частки працівника у створеному продукті. Ступінь зрілості цієї групи мотивів у сільськогосподарському виробництві визначається ефективністю матеріального стимулювання праці. Така система повинна гарантувати достатній рівень заробітної плати, її справедливості тощо.

В сільськогосподарському виробництві регіону система матеріального стимулювання праці зумовила не те, що поширення зрівнялівки, а практично знівелювала будь який інтерес до праці. Так, середньомісячна зарплата працівників сільськогосподарських підприємств Тернопільщини у розрахунку на одного штатного працівника в 2000 р. склала 80 грн. проти 135 грн. працюючих в економіці області. В порівнянні з Україною склалася стійка тенденція до відставання темпів росту її рівня від середніх по країні. Якщо в 1995 р. співвідношення середньомісячної зарплати працівників сільськогосподарських підприємств області й по Україні становило 1:1, то вже у 1996 р. як 0,94 до 1,00 в 1998 р. – 0,83: 1, а в 2000 р. – 0,72 : 1. Якщо до цього додати, що рівень оплати праці в сільському господарстві складає навіть не третю частину рівня прожиткового мінімуму (на початок 2001 р. в Тернопільській області розрахункова його величина склала 275,8 грн. проти 293,6 грн. по Україні), стає зрозумілою апатична позиція сільських трударів щодо досягнення продуктивної зайнятості.

Низькі передумови мотиваційних засад продуктивної праці і зайнятості сільського населення Тернопільщини ілюструють й інші показники. Так, диференціація рівнів оплати праці в місті й селі сягнула більше як у 2 рази. Якщо пог-

лянути на подальшу динаміку явища, то в 2001 р. середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих в економіці області, склала приблизно 190 грн., в промисловості 223 грн., в сільському господарстві – лише 108 грн. У порівнянні з 1995 р. зарплата збільшилася: в промисловості в 4,2 рази, а в сільському господарстві – лише 2,8 рази. Зберігається заборгованість її виплат.

Заробітна плата є одним з основних факторів соціально–економічного життя країни. У розвинених зарубіжних країнах суми, які виплачуються у вигляді заробітної плати, іноді перевищують 60% національного доходу. В промисловості зарплата, працюючих по найму, складає значну частину виробничих витрат працедавця. Державні органи зі свого боку цікавляться рівнем заробітної плати, оскільки він не лише впливає на суспільний клімат, але й позначається на таких сферах економіки, як: зайнятість, ціни й інфляційні процеси, національна продуктивність праці й експортний потенціал країни. Ріст рівня заробітної плати забезпечує зростання попиту на товари та послуги, позитивно впливає на модернізацію економіки, розширює в кінцевому рахунку загальну базу оподаткування. Саме заробітна плата виступає базою фінансового забезпечення соціальних програм.

Нині, як стверджують фахівці [150, с.168], в Україні немає небезпеки того, що ріст попиту перевищить можливості виробництва, приведе до росту цін і інфляційних процесів. Про граничні рівні заробітної плати в такому ключі можна говорити лише тоді, коли вона виконує свою головну соціально–економічну функцію – покриття вартості життя населення. Нині ж середня її величина нижча від прожиткового мінімуму. При цьому це співвідношення значно коливається в територіальному плані. Так, у січні 2001р. середня заробітна плата працівників, зайнятих в галузях економіки, в розрізі регіонів України різнилася в 2,4 рази (в Тернопільській області – 139,6 грн., в Донецькій області – 330,6 грн., в м. Києві – 434 грн. при середньому по Україні – 253,4 грн.). Це при тому, що різниця між максимальними та мінімальними значеннями прожиткового мінімуму на початку 2001 р. складала 1,2 рази (в Рівненській області –262,3 грн., в Дніпропетровській області – 311,1 грн., Тернопільські області – 275,8 грн., в Донецькій області –

304,1 грн., в Києві – 311,8 грн., при середньому по Україні 293,6 грн.).

Ще більш строкату картину розбіжностей середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму демонструє галузевий зріз показників. Так, наприклад, у Тернопільській області в першому півріччі 2001 р. середньомісячна заробітна плата лише окремих галузей економіки (зокрема, працівників залізничного транспорту, зв'язку, органів фінансування, страхування, пенсійного забезпечення, апарату державного, господарського управління та органів управління кооперативних та громадських організацій) була вищою від прожиткового мінімуму, встановленого на цей час. Про сільську місцевість мова і даному випадку навіть не йде. Консервація такого стану в значній мірі залежить і від позиції Уряду, який і на 2002 р. заклав в державний бюджет рівень мінімальної оплати праці в розмірі 165 грн.

На жаль, реформа вітчизняної системи обліку та статистики, яка проводиться в даний час в Україні, надзвичайно ускладнила дослідження, пов'язані з вивченням впливу мотивації праці та зайнятості сільського населення на формування сільського ринку праці. Трансформувались відповідно до умов поточного моменту процеси збору та обробки первинної звітності по таких показниках, як рівень оплати праці, продуктивність праці, виробіток робочих днів та годин за тиждень, місяць, рік на одного працівника (продуктивність праці в сільському господарстві виражає вихід валової продукції рослинництва чи тваринництва на середньорічного працівника у вартісній оцінці; кількість продукції в натурі на одного середньорічного працівника, витрати робочого часу на одиницю продукції за видами продукції, на одиницю сільськогосподарських робіт за видами робіт). Сьогодні в річних звітах сільськогосподарських підприємств продуктивність праці визначається відношенням виходу валової продукції в грошовому виразі до числа середньорічних працівників, які зайняті в сільському господарстві. Однак цей показник має ряд недоліків. Так, у вихід валової продукції, поруч з оплатою праці і прибутком, включаються і матеріальні затрати. Таким чином виходить, що чим вищі матеріально–грошові затрати, тим вища продуктивність праці, крім того, показник валової продукції в сільському господарстві вміщує повторний

рахунок по тій причині, що одні й ті ж продукти оцінюються декілька разів.

Використовувані показники продуктивності праці не враховують особливостей сільськогосподарського виробництва, його залежність від природних умов. В залежності від природно-біологічних і природнокліматичних умов окремі ділянки землі характеризуються різною родючістю, що зумовлює при одних і тих трудових і матеріальних затратах різний вихід продукції. Більш високі результати дають рівні затрати на кращих землях. В цьому розумінні роль сільськогосподарських земель, не співставима з роллю основних виробничих засобів. Результат, який отримується на кращих землях, аналогічний результатам праці, в більшій мірі озброєного технічними засобами – в цьому та іншому випадку виникає економія живої праці при виробництві одиниці продукції, підвищується її продуктивність.

Таким чином, природно-біологічні і природнокліматичні умови прикладання праці в сільському господарстві, такі як якість земель, правомірно розглядати, як передумови досягнення тієї чи іншої величини ефекту виробництва, а самі землі в їх кількісних і якісних характеристиках – як необхідний елемент виробничих ресурсів, що визначають фондоозброєність праці, а значить і ефективність виробництва.

Ще одним недоліком застосовуваних показників є те, що іноді в сільськогосподарському виробництві враховують показник продуктивності і скорочення витрат робочого часу на одиницю сільськогосподарських робіт за їх видами. При цьому не завжди враховується якість робіт, а це, в кінцевому рахунку може привести до зниження продуктивності праці. Тому показники зниження витрат часу на окремих роботах і показники збільшення виробництва валової продукції повинні враховуватися в сукупності. Достатньо глибоко продуктивність праці характеризує інший показник: вихід товарної продукції на одного працівника. В цьому показнику усувається повторний рахунок, враховується якість продукції через ціну реалізації. Крім того, якщо вироблена не якісна чи така продукція, яка не користується попитом, це буде рівнозначно тому, що вона взагалі не вироблялася через те, що вона не знайде споживача. Тобто для суспільства споживача

вартість цього товару рівна нулю. Використовувати даний показник без системи показників також не можливо через те, що кращими за цим параметром можуть виявитися підприємства, які займаються перепродажем товарів.

Таким чином, аналіз продуктивності праці необхідно робити комплексно з використанням всієї системи показників. При розрахунку ефективності використання трудового потенціалу продуктивність праці є важливим, але не єдиним показником. Такий підхід пояснюється тим, що проведення нарахувань економічної ефективності праці за період фактичного відпрацьованих днів, не враховує використання робочого часу в цілому. В сільському господарстві внаслідок сезонності виробництва, низького у порівнянні з іншими галузями національної економіки, рівня організації праці, значні втрати робочого часу, тому в числі прямих показників використання трудового потенціалу на перший план виступає ступінь використання фонду робочого часу. Розраховується цей показник як відношення фактично відпрацьованого часу до об'єктивної величини річного фонду робочого часу. Ступінь використання фонду робочого часу відображає не тільки сезонність, але й рівень організації праці в колективних сільськогосподарських спілках, що дозволяє користуватися ним як основним при оцінці рівня використання трудового потенціалу в окремих галузях економіки.

Іншим фактором впливу на розвиток сільського ринку праці є інституційний. Однак аграрна реформа і розвиток орендних відносин, які передбачали створення в селах Тернопільщини високоефективного багатокладного ринково спрямованого сектора економіки, теж не дали бажаних результатів.

Станом на початок 2002 р. розподіл сільськогосподарських угідь по землевласниках і землекористувачах в області набув наступного вигляду (рис. 2.1, табл. 2.7).

Хоча і структура земельного фонду, і база тваринництва в Тернопільській області змінилися, рівні економічних показників виробництва основної сільськогосподарської продукції на селі не засвідчили про позитив аграрної й земельної реформ. В порівнянні з Україною різко знизилась значення наступних показників: коефіцієнти виробництва молока (1,20 проти 4,10), м'яса (0,26 проти 2,50),

овочів (0,12 проти 4,88), картоплі (0,95 проти 72,40). Лише по зерну (0,20 проти 0,14), цукрових буряках (0,50 проти 0,10) та яйцях (6,59 проти 1, 69) ситуація змінилась на краще.

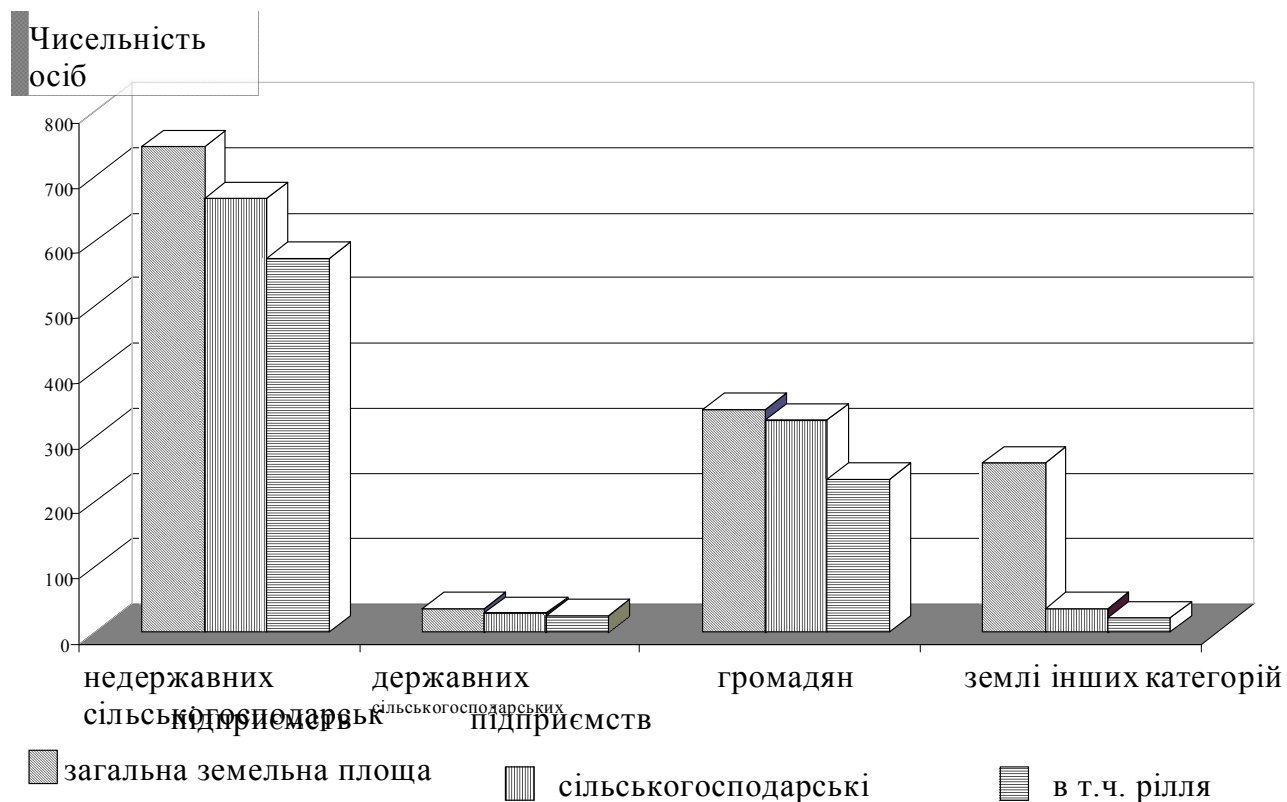


Рис. 2.1. Розподіл сільськогосподарських угідь по землевласниках і землекористувачах в Тернопільській області, на 1 січня 2002 р., тис. га

У результаті здійснення земельної реформи держава втратила монопольне право власності на землю. В Тернопільській області у державній власності залишилося лише 2,7% сільськогосподарських угідь (проти 29,7% по Україні). Паювання земель недержавних сільськогосподарських підприємств та створення системи господарств ринкового типу дало імпульс процесові розвитку орендних відносин в сфері сільськогосподарського виробництва. Цьому сприяло прийняття Закону України “Про оренду землі”(1998 р.). Для власників земельних сертифікатів (сертифікатів на право на земельну частку (пай)) передача землі в оренду стала найпоширенішою формою реалізації своїх прав на власність, новим джере-

лом доходів на селі. На Тернопільщині третину сільськогосподарських угідь, що обробляють фермерські господарства, складають орендовані землі. Однак договори оренди земельних часток укладаються на короткі строки, селяни не поспішають визначатися щодо конкретного орендаря, задовольняються рівнями орендної плати, яку їм пропонують. З токи зору організації стабільного виробництва, підвищення родючості ґрунтів короткострокова оренда є перепорою для капіталовкладень в поліпшення землі, що може дати довгострокова оренда.

Таблиця 2.7.

Основні показники розвитку сільського господарства Тернопільської області на кінець року *

Показник	1970	1980	1990	2000	2001
Сільськогосподарські угіддя тис. га					
Сільськогосподарські підприємства	964,2	976,5	962,2	726,3	694,6
Особисті селянські господарства	107,3	86,2	92,6	303,9	324,1
Поголів'я великої рогатої худоби тис. голів					
Сільськогосподарські підприємства	489,4	597,8	644,1	132,4	108,6
Особисті селянські господарства	316,3	314,3	286,6	255,1	265,0

*За даними Державного управління статистики Тернопільської області

Орендна плата на даний час переважно справляється в натуральній формі. Станом на початок 2002 р. в Тернопільській області нараховувалось 721 селянське (фермерське) господарство. Найбільша їх кількість зосереджена в Тернопільському (107), Борщівському (102), Бучацькому (73), Гусятинському (72) районах. Найменше – в Монастирському (11), Бережанському (13), Шумському (14), Кременецькому (16) районах. Більшими розмірами земельного фонду, що припа-

дає на одне фермерське господарство, виділяються Заліщицький, Збагазький, Кременецький, Лановецький, Підгаєцький, Шумський райони. Найгірша ситуація в Монастирецькому, Бучацькому, Підволочиському районах, де на одне фермерське господарство припадає 13–15 га землі проти 70 га в Збараському або 37га – по області в цілому.

В цілому по області площа землі, що перебуває у користуванні фермерів за 5 років зростає у 2,3 рази. Однак це не свідчить ще про те, що гострота ситуації на сільських ринках праці депресивних районів буде спадати, адже фермери не зацікавлені наймати робочу силу, якщо немає обсягів робіт. Очевидно, що розвиток сільського ринку праці в них активізується з прийняттям законів “Про державну реєстрацію прав власності на нерухоме майно”, “Про державний земельний кадастр”, “Про оцінку земель”, “Про іпотеку”, “Про охорону земель” та цілий ряд інших.

В аграрному секторі економіки Тернопільської області на початок 2002 р. склалося декілька напрямків формування виробничо–господарських структур, але процеси по їх реорганізації, пошуку оптимальних форм продовжуються. Вже станом на 1 січня 2001 р. у сільських населених пунктах області було розташовано 709 сільськогосподарських підприємств, з них створено на земельних паях 682 підприємства, діяло 643 фермерських господарств, 232,9 тис. одиниць особистих селянських домогосподарств сільського населення і 2,4 тис. одиниць домогосподарств міського населення, яке здійснювало сільськогосподарську діяльність на селі.

Роздержавлення земель сільськогосподарського призначення сприяло розвитку особистих підсобних господарств. Земельні паї після розпаювання землі колективних сільськогосподарських підприємств отримали 291,5 тис. осіб сільського населення. Хоча кількість особистих селянських домогосподарств сільсь-

кого населення за останні 5 років скоротилася на 3%, площа землі, якою користується сільське населення зросла у 1,5 рази (рис.2.2).



Рис.2.2. Розподіл фермерських господарств адміністративних районів Тернопільської області за розмірами земельного фонду станом на 1 січня 2002 р., в середньому на 1 господарство га.

Частина господарств у цьому секторі мають товарний характер і є практично дрібними фермерськими господарствами – від кількох до 10 га і більше. У перспективі за рахунок цієї категорії господарств може значно зрости число фермерських господарств, оскільки формуються малі фермерські господарства сімейного типу. Приватний сектор виявився досить гнучким і здатним до розширення виробництва продукції навіть у складних умовах економічного спаду, несприятливого податкового і інвестиційного клімату, відсутності належної підтримки зі сторони держави. Перетворення сільськогосподарських підприємств на справді конкурентоспроможні суб'єкти господарювання ще не відбулося. За оці-

нками фахівців подальші зміни будуть відбуватися за наступною схемою: концентрація сільськогосподарських угідь і засобів виробництва в руках активної частини сільського населення, зменшення частки товариств з обмеженою відповідальністю і виробничих кооперативів. Натомість зростатиме кількість приватних і фермерських господарств, відбудуться: повне забезпечення потреби населення у земельних ділянках для ведення особистого господарства, садівництва, городництва, перетворення частини особистих селянських господарств у напівтоварні й товарні виробничі структури, виокремлення специфічного для даної природнокліматичної зони типу господарств невеликих розмірів (рис. 2.3).

На фоні процесів активного розпаювання землі та видачі земельних сертифікатів на селі залишились неврегульованими майнові відносини. Відповідно до Указу Президента України від 29 січня 2001 р. № 62 “Про заходи щодо забезпечення захисту майнових прав селян у процесі реформування аграрного сектора економіки” та постанови Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2001 р. “Про врегулювання питань щодо забезпечення захисту майнових прав селян у процесі реформування аграрного сектора економіки”, комісіями з організації вирішення майнових питань проведені роботи по уточненню складу і вартості пайових фондів майна колективних сільськогосподарських підприємств, у тому числі реорганізованих, розмірів індивідуальних майнових паїв колишніх членів цих підприємств та по розробці планів розподілу майна реорганізованих колективних сільськогосподарських підприємств. Варто вказати, що по Україні середній розмір майнового паю становить 3,6 тис. грн.

Кількість
Зайнятих тис. осіб

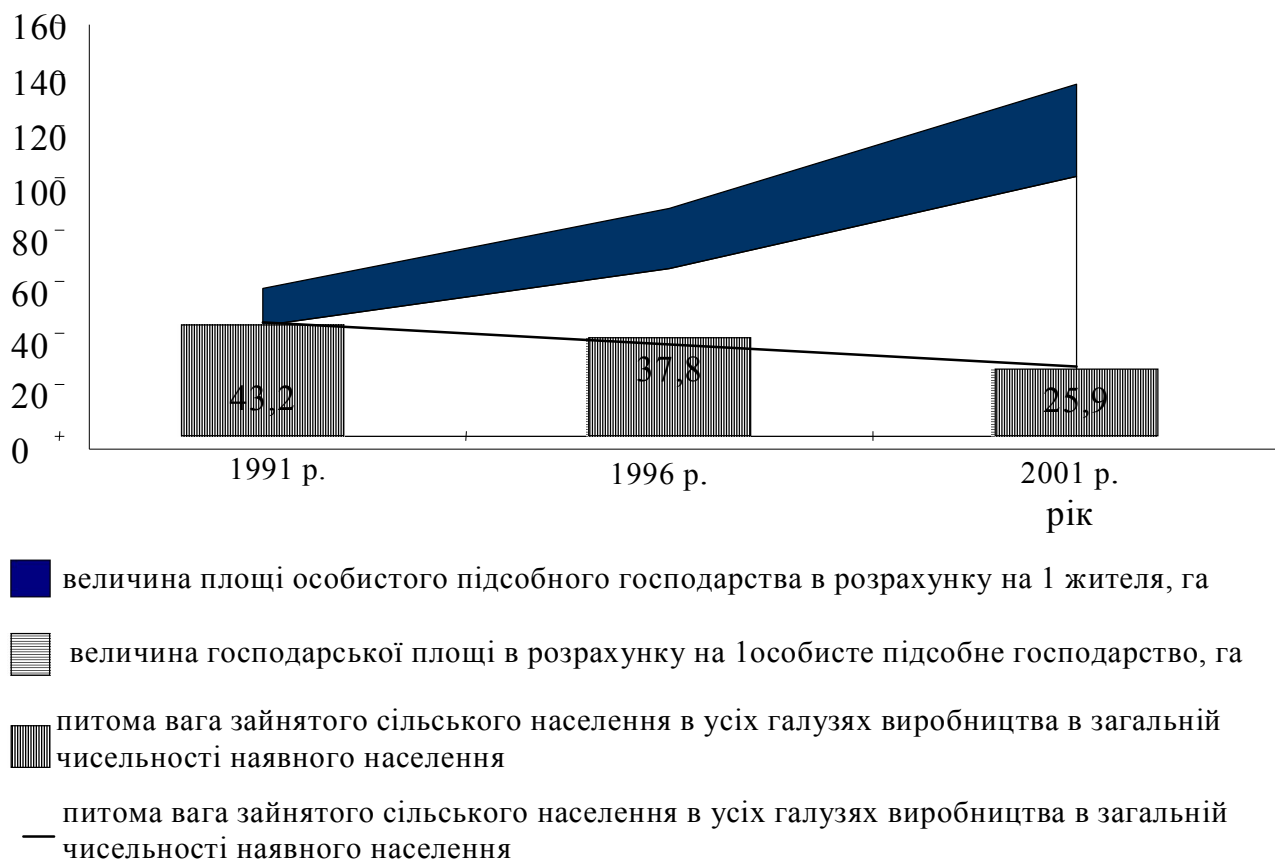


Рис.2.3. Динаміка зайнятості та розвитку особистих селянських господарств сільського населення Тернопільської області в 1990–2000 рр, на початок року.

Однією з складових частин реформування аграрного сектора є приватизація. За дев'ять років приватизації в сільському господарстві, як і в усьому господарському комплексі держави, відбулися значні зміни у формах власності на засоби виробництва. На сьогодні майже завершена приватизація переробних та сервісних підприємств, будівельних організацій, що будували на селі, підприємств – виробників сільськогосподарської техніки. Більшість приватизованих сільськогосподарських підприємств за вартістю основних фондів відносяться до середніх. На кожному такому підприємстві в середньому працює 250–360 чоловік. Разом з тим, здійснення приватизації знаходиться на етапі формування відповідального господаря, який би був зацікавлений в інвестиційній діяльності, в

прискореному оновленні виробництва, його реальному оздоровленні. Для прикладу переважна більшість ремонтно–транспортних, будівельних, рекультиваційних підприємств в занепаді. Машинно–тракторні станції, організовані переважно на базі техніки, взятої по лізингу, розпорошені. На селі в процесі аграрної реформи не з'явилося ефективного їх власника, що позначилось на різкому скороченні в таких об'єктах кількості робочих місць. Диференціація кількості виробничо–управлінських підрозділів та об'єктів несільськогосподарського профілю Тернопільської області приведено в додатку Ж.

Постає питання в які терміни можна очікувати реальних змін в системі розвитку (розширення) мережі робочих місць підприємств аграрного сектора економіки, а також підприємств іншого профілю, розташованих у сільській місцевості. Нинішній стан регулюючої ролі держави стосовно АПК базується на різних важелях. Нормативні важелі визначені в ряді законів, зокрема в Законі України “Про стимулювання розвитку сільськогосподарського виробництва на 2001–2004 роки” (2001р.). Законом встановлено порядок використання бюджетних коштів, за якого на фінансування розвитку сільського господарства мають виділятися кошти у розмірі 5% видаткової частини державного бюджету і використання їх на виконання державних програм, через які держава стимулює розвиток окремих найбільш важливих напрямків та галузей АПК. Відповідно до Закону держава має створити систему моніторингу цін на сільськогосподарську продукцію та матеріально–технічні ресурси (послуги), що використовуються сільським господарством.

Щодо кредитно–фінансового важеля розвитку сільського ринку праці Тернопільщини, то, перш за все, слід вказати на позитив, яким стало вирішення боргової проблеми села (через запровадження механізму часткової компенсації ставки за кредитами комерційних банків). Розмір компенсації кредитної ставки комерційних банків становив 50% облікової ставки Національного банку України на день укладення кредитної угоди, але не менше 17,5% річних. Часткова компенсація ставки надавалась до 1 грудня 2000 р. за кредитами, що спрямовувалися на покриття поточних витрат, пов'язаних з виробництвом сільськогосподарської

продукції. Найбільш великими позичальниками у 2000 р. були підприємства агрохімії, агропостачання і агросервісу. До середніх відносяться підприємства цукрової та буряконасінневої промисловості, обслуговуючі кооперативи, спецпідприємства з виробництва м'яса свинини та птахогосподарства. На фоні України Тернопільська область не є великим кредитором. У 2000 р. розмір кредиту, наданий підприємствам її АПК становив 23 млн. грн., що майже у два рази менше, ніж це має місце у Вінницькій, Луганській, Чернігівській, Київській областях і майже у три рази, менше ніж у Полтавській.

Стосовно податкового чинника, то в АПК відбулося помітне зменшення податкового тиску на сільськогосподарського виробника за рахунок спрощеної схеми оподаткування, насамперед через запровадження фіксованого сільськогосподарського податку та пільгового оподаткування з ПДВ. Сільськогосподарські підприємства мають платити з 1 га в середньому 20–23 гривні фіксованого сільськогосподарського податку. Такі кроки суттєво вплинули на економічну активність селянства, почалися відроджуватися мотиваційні засади до продуктивної праці.

Наслідком деформованого впливу економічних, структурних, інституційних факторів на розвиток сільського ринку праці є порушення в Тернопільській області рівноваги між земельними і трудовими ресурсами, зміни в територіальній організації (територіального зміщення) виробництв, диференціації рівнів оплати праці та доходів сільського населення. Відставання від потреб часу, “включення” в дію економічних, структурних та інституційних чинників аграрної реформи веде до звуження перспектив його розвитку, виливається у збільшенні обсягу міграції населення за межі області.

Таблиця 2.8.

Обсяги трудової міграції сільського населення за кордон у розрізі адміністративних районів Тернопільської області станом на 01.10.2001 р.

Район	в	у тому числі	у відсотках
-------	---	--------------	-------------

		ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	до кількості осіб у працевдатному віці			до загальної чисельності мігрантів	
				ВСЬОГО	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ	ЖІНКИ
Бережанський	681	430	251	5,8	7,0	4,4	63,1	36,9
Борщівський	1476	878	598	5,3	6,2	4,3	59,5	40,5
Бучацький	1851	1272	579	7,0	9,3	4,6	68,7	31,3
Гусятинський	983	642	341	4,7	6,2	3,2	65,3	34,7
Заліщицький	1629	1018	611	8,8	11,0	6,6	62,5	37,5
Збаразький	1245	621	624	6,2	6,0	6,5	49,9	50,1
Зборівський	794	482	312	4,9	6,0	3,9	60,7	39,3
Козівський	855	485	370	6,4	7,2	5,6	56,7	43,3
Кременецький	1274	849	425	6,0	7,6	4,2	66,6	33,4
Лановецький	259	136	123	2,2	2,3	2,2	52,5	47,5
Монастириський	997	702	295	8,6	12,1	5,1	70,4	29,6
Підволочиський	1050	582	468	6,2	6,9	5,6	55,4	44,6
Підгаєцький	749	445	304	8,0	9,3	6,7	59,4	40,6
Теребовлянський	1751	942	809	7,4	7,8	6,9	53,8	46,2
Тернопільський	2126	1019	1107	7,9	7,6	8,2	47,9	52,1
Чортківський	1453	826	627	5,8	6,2	5,3	56,8	43,2
Шумський	922	596	326	5,8	7,0	4,4	64,6	35,4
Всього по області	20095	11925	8170	6,3	7,4	5,2	59,3	40,7

Високий рівень міграції в південно–західних районах області можна пояснити тим, що вони знаходяться ближче до західного кордону. Ще в радянські часи трудова міграція в цих районах була на високому рівні. Тут має місце збереження традицій заробітчанських настроїв серед населення. Не виключено, що в майбутньому показники трудової міграції сільських мешканців зростатимуть по всій області та вирівнюються в усіх районах.

Мігранти в пошуках кращого заробітку та пристойної роботи зуміли досягнути найвіддаленіших країн світу – табл. 2.9 [183, с.26].

Міграційний рух населення Тернопільської області є досить інтенсивним. За даними сільських рад Тернопільської області, чисельність осіб, які працювали за межами України станом на 1 жовтня 2001 р. складала 20095 осіб або 6,0% від загальної кількості сільського населення у працездатному віці, в тому числі 1925 чоловіків та 8170 жінок, відповідно 7,4 та 5,3% – табл.2.8. [183, с.23].

Серед районів з найбільшою міграційною активністю можна виділити насамперед: Тернопільський, Буцацький, Теребовлянський, Заліщицький. В більшості районів, крім Збараського та Тернопільського, переважає чоловіча міграція, що особливо помітно у Монастириському – 70,4%, Буцацькому – 68,7%, Кременецькому – 66,6%. Трудова міграція сільського населення у різних районах Тернопільської області має значні відмінності. Так в Заліщицькому районі вона становить – 8,8%, в Монастириському –8,5%, а у районах південно–західної та північної частини області – до 2,2% (табл. 2.8.).

Як видно з таблиці 2.9. 86,5% трудових мігрантів припадає на європейські країни: Польщу, Італію, Росію, Португалію, Іспанію, Чехію. В міграційних потоках більшу частку становлять чоловіки. Винятком є Греція, Італія, Ізраїль, де жінки становлять відповідно 81,3, 78,6 та 59,8 відсотків від усіх мігрантів. Пріоритети щодо виїзду жителів різних районів області незначні. В інші держави світу, яких немає в таблиці, виїхало 2,0% сільських мігрантів з області.

Серед основних мотивів виїзду мешканців за межі області слід зазначити низький економічний рівень розвитку регіону. Головною причиною міграції в регіоні можна сміло назвати низьку оплату праці, та відсутність робочих місць, що спонукає цілі родини покидати регіон для пошуку більш оплачуваної роботи. Щодо мотивів міграції на селі головними причинами є незадоволення умовами праці, культурно–побутовими умовами, не задовольняє їх і оплата праці. Щоб зупинити виїзд населення за межі області потрібно забезпечити відповідність між попитом і пропозицією на ринку праці, так щоб кількість та якість робочих місць відповідали складу трудових ресурсів регіону.

Таблиця 2.9.

Обсяги трудової міграції сільського населення Тернопільської області за країнами світу на 1 жовтня 2001 р., тис. осіб

Країна виїзду	Всього	В тому числі		У відсотках				
		Чоловіки	жінки	До загальнообласної трудової міграції			Поставлений розподіл за країнами	
				Всього	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
Польща	6194	3975	2219	30,8	33,3	27,2	64,2	35,8
Італія	4237	908	3329	21,1	7,6	40,7	21,4	78,6
Росія	2673	2378	295	13,3	19,9	3,6	89,0	11,0
Португалія	2415	2021	394	12,0	16,9	4,8	83,7	16,3
Іспанія	1017	559	458	5,1	4,7	5,6	55,0	15,0
Чехія	852	645	207	4,2	5,4	2,5	75,7	24,3
США	524	288	236	2,6	2,4	2,9	55,0	45,0
Німеччина	504	343	161	2,5	2,9	2,0	68,1	31,9
Греція	486	91	395	2,4	0,8	4,8	18,7	81,3
Англія	366	234	132	1,8	2,0	1,6	63,9	36,1
Ізраїль	199	80	119	1,0	0,7	1,5	40,2	59,8
Канада	136	69	67	0,7	0,6	0,8	50,7	49,3
Франція	87	63	24	0,4	0,5	0,3	72,4	27,6
Інші	405	271	134	2,0	2,3	1,6	66,9	33,1
Всього	20095	11925	8170	100,0	59,3	40,7	59,3	40,7

Серед основних мотивів виїзду мешканців за межі області слід зазначити низький економічний рівень розвитку регіону. Головною причиною міграції в регіоні можна сміло назвати низьку оплату праці, та відсутність робочих місць,

що спонукає цілі родини покидати регіон для пошуку більш оплачуваної роботи. Щодо мотивів міграції на селі головними причинами є незадоволення умовами праці, культурно–побутовими умовами, не задовольняє їх і оплата праці. Щоб зупинити виїзд населення за межі області потрібно забезпечити відповідність між попитом і пропозицією на ринку праці, так щоб кількість та якість робочих місць відповідали складу трудових ресурсів регіону.

Головне занепокоєння викликає те, що регіон покидає найпотужніший, найякісніший трудовий потенціал. Серед мігрантів більшу частку становлять особи молодого віку, які мають середню–спеціальну, вищу освіту та наукові ступені. Щоб запобігти цьому процесу в подальшому, потрібно створювати нові робочі місця, вирішувати проблему житла, підвищити заробітну плату, щоб залучити до економічної діяльності більше спеціалістів з вищою освітою, та зменшити відтік працездатного населення за межі регіону.

Можна зробити висновок, що катастрофічна демографічна ситуація на Тернопільщині ускладнена негативним природним приростом, а механічний відтік лише прискорює процес депопуляції в регіоні.

Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що міграційні процеси продовжують мати значний вплив на ринок праці регіону. А тому слід зробити висновки щодо потреби відродження на селі господаря з належним рівнем доходів. А з цим – створення приватних господарств, розвиток промислів, покращення соціальної сфери села, вирішення проблем забезпечення житлом, наближення до міських стандартів проживання.

Таким чином, в 90–х роках ХХ століття сільський ринок праці Тернопільської області розвивався надзвичайно повільно. Ні за темпами, ні за змістом організації він не відповідав характеру реформ в аграрній сфері.

Так, економічні чинники, котрі мали виступати вартісно–ціновими стимуляторами (в реальному житті виступили дестимуляторами) розвитку процесу працевикористання в сільській місцевості регіону, формування специфічності кон'юнктури сільського ринку праці, були повністю відірвані від інших складо-

вих аграрної реформи, призвели до втрат мотиваційних засад продуктивної сільської зайнятості.

Структурні чинники, а це співвідношення між базовими економічними індикаторами виробництва продукції та сільською зайнятістю, зайнятістю та продуктивністю праці, зайнятістю та доходами, структурно–кваліметричними параметрами зайнятості та попитом на робочі місця, зайнятістю та добровільною незайнятістю в практиці регулювання соціально–економічного й територіального розвитку регіону перестали враховувати взагалі.

Інституційні чинники, суть яких у зміні виробничих відносин шляхом роздержавлення й приватизації, забезпеченні умов для розвитку різних форм власності та права людей на вільний вибір будь–якої з них – дали далекі від очікуваних результати.

Сільський ринок праці Тернопільщини швидко став кризовим сектором економіки регіону, почав гостро сигналізувати про катастрофічний диспаритет доходів в порівнянні з іншими ринками, втрату здатності до нагромадження, про стрімке зростання безробіття. Результуючим його індикатором стала масова еміграція економічно активного населення області за її межі.

2.3. Особливості організації моніторингу стану сільського ринку праці

Проведення оцінки кон'юнктури сільського ринку праці Тернопільської області передбачає організацію системи моніторингу (постійне відстеження, контроль і попередження) за рухом незайнятого населення. В сучасних умовах реалізація такого повномасштабного моніторингового обстеження є досить ускладнена, перш за все, проблемами статистичного обліку, фінансових обмежень, організаційного забезпечення робіт. Так, з переходом вітчизняної системи обліку і статистики на міжнародні стандарти, перелік показників діагностики сільського ринку праці практично не зазнав належного розвитку. Внаслідок дефіциту коштів територіальні відділення державної служби зайнятості в Україні практично не поширюють моніторингову діяльність на сільську місцевість (діяльність Тернопільського обласного державного центру зайнятості є скоріше виключенням із загального правила).

В існуючій вітчизняній практиці моніторингова оцінка ринку праці проводиться за традиційною методичною логіко-функціональною схемою і стосується переважно загальнонаціонального або регіонального, чи навіть локального ринків без виділення окремих його сегментів, яким є сільський ринок праці [92].

В якості основних етапів моніторингу за кон'юнктурою ринку праці на нашу думку, повинні виступати такі сформовані нами блоки:

Блок 1: вивільнені працівники та ті, що стоять на обліку в центрах зайнятості;

Блок 2: працевлаштоване населення;

Блок 3: безробітне населення;

Блок 4: населення, зайняте на громадських та сезонних роботах;

Блок 5: незайняте населення, яке проходить професійну підготовку та перепідготовку;

Блок 6: попит на робочу силу.

Так, в Тернопільській області моніторингова оцінка ринку праці може бути представлена в наступному вигляді.

Блок 1. Аналіз кон'юнктури ринку праці. Основним контингентом поповнення пропозиції незайнятого населення на ринку праці є вивільнені працівники внаслідок ліквідації, реорганізації, перепрофілювання підприємств та скорочення штату працюючих. Першими під загрозою вивільнення опиняються працівники з пониженим рівнем конкурентоздатності (низькі рівні кваліфікації та освіти, що не відповідають новим вимогам виробничого процесу). До цієї ж когорти зараховується молодь, яка не має високих професійних навичок та стажу роботи, та особи передпенсійного та пенсійного віку. З кожним роком число вивільнених робітників та реєстрація їх в регіональних центрах зайнятості зростає (табл. 2.10.)

Таблиця 2.10.

Вивільнення працівників на підприємствах і організаціях в районах Тернопільської області в 1993 – 2000 рр., осіб *

Райони	1993р.	1996р.	1999р.	2000р.
Бережанський	54	229	204	87
Борщівський	280	421	212	223
Бучацький	200	279	158	305
Гусятинський	78	191	244	382
Заліщицький	58	90	47	116
Збаразький	281	239	150	398
Зборівський	74	140	192	219
Козівський	158	117	94	81
Кременецький	90	153	233	336
Лановецький	70	124	128	262
Монастирський	50	96	122	174
Підволочиський	30	262	92	123
Підгаєцький	4	35	48	52
Теребовлянський	208	311	222	282
Тернопільський	69	357	213	146
Чортківський	337	277	176	773
Шумський	79	230	50	74
м. Тернопіль	1139	3393	1232	1857
Всього по області	3259	6944	3817	5890

*За даними обласного центру зайнятості Тернопільської області

За даними Тернопільського обласного управління статистики в 2000 р. в Тернопільській області кількість вивільнених осіб зменшилась в порівнянні з 1996 р. на 20%. Найбільше вивільнених (третья частина загальної їх кількості) припала на обласний центр м. Тернопіль (1857 осіб), що пояснюється концентрацією в ньому установ, підприємств та організацій. Причинами масових звільнень були: розбалансованість економіки регіону, спад виробництва, брак оборотних коштів, фінансова скрута підприємств. Найбільше вивільнення торкнулося таких підприємств: ВАТ “Текстерно” –379 осіб, ВАТ “Оріон” – 281, ВАТ “Ватра” – 155, ВАТ “Тернопільський комбайновий завод” – 114 осіб. В розрізі адміністративних районів найбільше працівників було звільнено в Чортківському районі – 773 особи (зокрема в ВАТ “Чортківський м’ясокомбінат” –323 особи), а також в Збаразькому – 398, Гусятинському –382, Кременецькому районах –336 осіб. Найменше було вивільнено працівників в Підгаєцькому районі –52 особи, Шумському – 74, Козівському –81 та Бережанському – 87 осіб.

Специфічними рисами характеризувалось вивільнення й в залежності від форми власності підприємства. Так, впродовж 1999 року на підприємствах колективної форми власності було вивільнено 50,7% загальної кількості вивільнених, державної форми власності – 42,2%. Впродовж 2000 р. вивільнення працівників спостерігалось на підприємствах державної та колективної форм власності відповідно – 34,1% та 64,3% від загальної кількості вивільнених.

В галузевому розрізі в 1999 р. найбільше вивільнення відбулося в промисловості – 26% від загальної кількості вивільнених, в апараті органів державного та господарського управління, органів управління кооперативних та громадських організацій – 6,7%. В 2000 р. серед галузей економіки найбільше вивільнення відбулося також в промисловості – 2909 осіб (49,4% від загальної кількості вивільнених) та з апарату органів державного та господарського управління, органів управління кооперативних та громадських організацій – 677 осіб або 11,5% (додаток 3).

Як показало дослідження, найбільше серед вивільнених жінок та молоді. Вони мають значну чисельну перевагу. Жінки серед вивільнених в 2000 р. скла-

дали –3246 осіб, або 55,1% від усіх вивільнених. Молоді (особи до 28 років) в області вивільнено 848 осіб, що становить 14,9% від усіх вивільнених.

Щодо вивільнень сільського населення, то в щорічних зведеннях стану ринку праці, які проводив обласний центр зайнятості протягом 1996–2002 рр., то лише у першому півріччі 2002 р. з'явилася інформація про їх обсяги. Так, з сільського господарства за півроку вивільнено 650 чол. (26,9%).

Блок 2. Працевлаштування незайнятого населення. Забезпечення незайнятих громадян робочими місцями є практично визначальним індикатором змін місткості ринку праці, а також ефективності роботи державних центрів зайнятості. За десять років діяльності Тернопільський обласний державний центр зайнятості працевлаштував понад 90 тис. осіб, причому особливо зросли показники в останні роки. В 2001 р. було працевлаштовано 21604 особи, що на 33% більше, ніж в 2000 р. та на 77,1% більше, ніж передбачалося регіональною програмою зайнятості (табл. 2.11).

В структурі працевлаштованих переважають особи робітничих професій. В 2001 р. частка робітників становила –71,9 % (15536 тис. осіб), службовців – 28,1% (6068 тис. осіб). Чисельну перевагу працевлаштованих робітників над службовцями можна пояснити тим, що серед вільних робочих місць домінують, ті, для яких потрібні працівники з висококваліфікованими робітничими професіями. До того ж робітникам легше знайти відповідну роботу, вони менш прискіпливі до вибору місця праці. Службовці більш вимогливо ставляться до вибору місця праці і рівня її оплати.

По абсолютних значеннях показників найбільше працевлаштовано було в м. Тернополі – 4516 тис. осіб, Бучацькому районі – 3129, Чортківському – 2128, Кременецькому – 1452, Збараському – 1432 Гусятинському районі – 1202 тис. осіб.

Таблиця 2.11.

Чисельність працевлаштованого населення в районах Тернопільської області в 1991–2001рр., осіб *

Район	1991	1999	2000	2001
Бережанський	67	604	715	951
Борщівський	49	631	767	1011
Бучацький	113	1767	2543	3129
Гусятинський	13	559	716	1202
Заліщицький	52	295	347	397
Збаразький	72	736	1244	1432
Зборівський	32	449	537	774
Козівський	22	363	441	697
Кременецький	96	682	998	1452
Лановецький	52	284	288	445
Монастирський	39	283	489	692
Підволочиський	67	331	339	403
Підгаєцький	–	164	211	258
Теребовлянський	43	515	812	906
Тернопільський	–	486	748	946
Чортківський	142	1176	1469	2128
Шумський	35	125	153	265
м. Тернопіль	413	2301	3405	4516
Всього	1307	11751	16249	21604

*За даними обласного центру зайнятості Тернопільської області

За формами власності головним “споживачем” незайнятої робочої сили є колективний сектор економіки. Його підприємства та організації в 2001р. надали роботу половині (49,5%) громадян. Проте, частка працевлаштованих на підпри-

ємствах з колективною власністю зменшилась проти попереднього року на 12,6%. Вона стала також нижчою й на підприємствах з державною формою власності (29,4% проти 31,0%). Натомість в 2001р. зріс відсоток працевлаштованих на підприємствах приватної форми власності на 14,2% (21,1% проти 6,9%). Значне працевлаштування тут можна пояснити тим, що приватні підприємці вирішують питання набору робочої сили самостійно, не користуючись послугами державного центру зайнятості.

В розрізі галузей господарства найбільше працевлаштовано в промисловості – 29,7%, сільському господарстві 19,3, торгівлі і громадському харчуванні 11,1, освіті – 7,2%. Із загальною кількістю працевлаштованих, жінки становлять 50,7%, молодь до 28 років – 38,0%. Вони в основному працевлаштовуються в галузях промисловості, сільському господарстві, торгівлі.

Державні центри зайнятості області за останні роки значну підтримку надали безробітним для відкриття власної справи. Впродовж 2001 р. 613 безробітних осіб отримали одноразову допомогу по безробіттю. Також в 2001 р. обласний державний центр зайнятості розпочав роботу по наданню дотацій роботодавцям для створення нових робочих місць. Це в майбутньому надасть можливість працевлаштовувати громадян з числа соціально–незахищених на ринку праці та безробітних, які знаходяться на обліку тривалий час.

В загальному робота центрів зайнятості в регіоні потребує покращення, особливо в районних центрах зайнятості. Лише половина осіб, яка звертається у центри зайнятості з питань працевлаштування, забезпечується в подальшому роботою.

Блок 3. Аналіз безробіття, який проводить державна служба зайнятості, переважно виходить з стану офіційного ринку праці. Так, на 1 січня 2001 р. в обласному центрі зайнятості було зареєстровано 42620 безробітних, або 7% від кількості працездатного населення в працездатному віці. Станом на 1.01.2002 р. ці показники дещо впали – відповідно до 39798 безробітних, або до 6% від кількості працездатного населення (додаток И).

Зниження числа безробітних вперше було зафіксовано в 2001 р. і склало 0,5%. У попередні роки спостерігалася позитивна тенденція скорочення чисельності безробіття у 1998 р. він склав 11,8 тис. осіб, в 1999 р. – 6,4 а в 2000 р. – 3,3 тис. осіб.

В територіальному зрізі зменшення безробіття мало місце в 2001 р. порівняно з 2000 р. в Чортківському районі – на 2,8%, Тернопільському – на 2,3% Буцацькому – на 1,8%, Бережанському – на 1,7%, м. Тернополі – на 1,5%, Підволочиському – на 0,9%, Козівському – на 0,5%, Заліщицькому – на 0,4%, Борщівському районі на – 0,3%. В той же час у Лановецькому, Монастириському, Терехівському, Збаразькому, Кременецькому, Шумському, Зборівському, Гусятинському та Підгаєцькому районах рівень безробіття зріс від 0,4% до 2,5%.

Як видно з таблиці 2.12, розбіжності в рівні безробіття є значними по районах області. Незважаючи на спад чисельності безробітних, в 2000 р. абсолютні значення показників безробіття залишаються високими. Щодо відносних значень, то в 1998 р. вони становили –5,4%, в 1999 р. –6,5%, а в 2000 р –7,0%. Вищий рівень безробіття поки що спостерігається в тих районах області, де зосереджена більша частина промислових підприємств, а саме у: м. Тернополі, Буцацькому, Збаразькому, Чортківському, Тернопільському районах. В решті районів області рівень безробіття нижчий.

В 2000 р. на обліку в центрах зайнятості перебувало 25491 безробітних громадян, які проживали в сільській місцевості, що становить 6,2% від загальної чисельності сільського працездатного населення. Якщо загальна чисельність безробітних в області зросла за рік на 8,6%, то серед жителів села – на 27,6%, в даний час третина всіх безробітних – сільські жителі, причому даний процес має тенденцію до постійного зростання. Найбільше безробітних селян зареєстровано в таких районах: Буцацький –4337 осіб, Тернопільський – 2886, Збаразький – 2458, Гусятинський –2132, Чортківський – 2130 осіб.

Таблиця 2.12.

Кількість безробітних, зареєстрованих службою зайнятості та рівень безробіття в районах Тернопільської області в 1999–2001 рр. на початок року *

Район	Кількість безробітних, осіб			Рівень безробіття, %		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Бережанський	1274	1477	1493	5,7	6,5	6,5
Борщівський	847	1108	1259	2,3	3,0	3,4
Бучацький	2053	2777	3541	6,3	8,5	10,9
Гусятинський	1548	1966	2606	4,6	5,8	7,7
Заліщицький	479	655	791	1,8	2,5	3,0
Збаразький	1954	2648	2751	6,6	8,9	9,1
Зборівський	716	848	991	3,1	3,7	4,3
Козівський	1007	1141	1263	5,0	5,6	6,2
Кременецький	1841	2307	3011	4,9	6,1	7,9
Лановецький	478	669	950	2,9	4,1	5,8
Монастирський	929	1107	1106	5,3	6,3	6,3
Підволочиський	913	857	664	4,0	3,7	2,9
Підгаєцький	332	408	399	2,9	3,6	3,5
Теребовлянський	1038	1291	1315	2,9	3,6	3,7
Тернопільський	1912	2175	2206	6,7	7,6	7,7
Чортківський	3461	2699	2711	5,9	6,4	6,4
Шумський	296	361	547	1,8	2,2	3,3
м. Тернопіль	12681	14765	15052	8,4	9,8	10,0
Всього	32806	39259	42620	5,4	6,5	7,0

*За даними обласного центру зайнятості Тернопільської області

За останні роки швидко зростає рівень сільського безробіття (додаток К). Проблема полягає в тому, що внаслідок проведення земельної реформи значна частина працездатних жителів сіл стала реальними власниками селянських господарств, що дало їм змогу підтримувати свій матеріальний стан на рівні, недосяжному для більшості міських сімей. Одночасно багато жителів сіл, особливо газифікованих, які є власниками земельних паїв, використовуючи недосконалість законодавства про зайнятість України, масово реєструються в центрах зайнятості з метою отримання комунальних субсидій та допомоги по безробіттю. Витрачаються значні державні кошти, які з більшою користю можна було б використати на допомогу дійсно соціально мало захищеним громадянам. Станом на 1.01. 2001 р. – 7130 осіб, що становить 49 % від загальної кількості селян, зареєстрованих в службі зайнятості, мають земельні паї розміром понад 2 га, а всього власників або членів сімей власників землі – дві третини від числа сільських безробітних. Отже, Міністерству праці та соціальної політики України потрібно внести конкретні пропозиції щодо вирішення даної проблеми на законодавчому рівні – при наявності двох гектарів землі на сім'ю статус безробітного не надавати.

Проведене нами спостереження свідчить, що значні зміни в порівнянні з 1991 р. сталися серед безробітних робітників та службовців. Якщо в 1991 р. частка безробітних службовців становила 94,0%, то в 2001 р. вона знизилась до 35,2%. Але тимчасом зросла частка безробітних робітників, а саме в 1991 р. було –6,0%, на 1.01.2001 року –64,8% (табл.2.13).

Як вже зазначалося, в 2000 р. відбувся певний спад у реєстрації безробітних. Це частково сталося через скорочення кількості звернень службовців до служби зайнятості з питань їх реєстрації як безробітних. Головною причиною є те, що службовці значно прискіпливіші у виборі місця праці та оплати праці, а згідно із Законом України “Про зайнятість” посилюються санкції проти безробітних, які відмовляються від запропонованих їм робочих місць.

Серед службовців найбільше безробітних за такими спеціальностями: бухгалтери – 14%; техніки – 13; інженери –12; економісти –8; товаровознавці –7; вчителі –7; менеджери та вихователі по – 4; агрономи –3; інші –28%.

Таблиця 2.13.

Динаміка чисельності і структури незайнятого населення Тернопільської області на початок 1992–2001 рр.*

Рік	Всього осіб	в тому числі			
		робітники	%	службовці	%
1992	63	37	6,0	576	94,0
1993	4068	1034	25,4	3034	74,6
1994	5443	1656	30,4	3787	69,6
1995	3287	1337	40,7	1950	59,3
1996	4769	2162	45,3	2607	54,7
1997	11032	5766	52,3	5266	47,7
1998	21043	2498	59,4	8545	40,6
1999	32806	20577	62,7	12229	37,3
2000	39256	25253	64,3	14006	35,7
2001	42620	27620	64,8	15000	35,2

*За даними обласного центру зайнятості Тернопільської області

Серед робітничих професій найбільше безробітних з таких спеціальностей: водії та продавці –по 8%; будівельники та кухарі –7%; швачки та слюсарі –6%; трактористи та кравці по – 4; столярі –3; інші –47%.

На нашу думку, скорочення реєстрації безробітних за останні роки не відображає реальної ситуації на ринку праці Тернопільської області. До центрів зайнятості звертається лише невелика кількість незайнятих. Значна частина незайнятих громадян самостійно шукають роботу, через приватні агентства працевлаштування, тощо.

Із загальної кількості безробітних, на ринку праці в Тернопільській області переважають жінки та молодь (додаток Л). Незважаючи на рівноправність, на ринку праці жінки та молодь є менш захищені. Керівники, приймаючи на роботу, значну перевагу надають чоловікам, як більш стабільним працівникам та особам, зі стажем (досвідом) роботи. Молоді та жінкам важче конкурувати на ринку праці з особами, які мають досвід роботи та чоловіками, тому вони частіше звертаються за допомогою по працевлаштуванню до центрів зайнятості.

Проведені нами дослідження свідчать про досить високий освітній рівень безробітних на ринку праці Тернопільської області. У 2000 р. спостерігалось зменшення кількості безробітних з вищою освітою порівняно з 1999 р. з 38,3% у 1999 р. до 34,4% у 2000 р., з професійною освітою – з 42,6% в 2000 р. до 38,1% у 1999 р. Число безробітних з загальною середньою освітою становило 19,1% в 1999 р. та 27,5% в 2000 р.

Таку ситуацію на ринку праці можна пояснити тим, що в Тернопільській області зосереджена значна кількість вищих навчальних та середньо–спеціальних закладів. В них навчаються яких близько 75% студентів мешканці Тернопільської області, які після навчання всі залишаються на місцях. Тому потрібно видавати направлення на роботу та практику студентам в сільську місцевість в інші області України.

Сьогодні велике занепокоєння викликає тривалість безробіття по регіонах (див. рис. 2.4). Потрібно максимально скоротити термін працевлаштування в регіоні, виходячи із можливих соціальних та психологічних наслідків. Цього можна досягнути лише за організації оперативної інформаційної мережі послуг.

На нашу думку, ситуація щодо безробіття в регіоні склалася досить загрозлива, незважаючи на те, що рівень зареєстрованого безробіття лише 7%. Велике занепокоєння викликає приховане безробіття, яке у будь–який момент може стати відкритим. Значна кількість підприємств в області, зокрема і ВАТ “Текстерно”, “Оріон”, “Ватра”, “Тернопільський комбайновий завод” “Чортківський м’ясокомбінат” – при відсутності сировини, замовлень на продукцію, змушені працювати неповний робочий день, тиждень та відправляти працівників у не-

оплачувані відпустки. Для запобігання росту безробіття в майбутньому в Тернопільській області потрібно проводити активну політику зайнятості. Потрібно зберегти існуючі та створювати нові робочі місця.

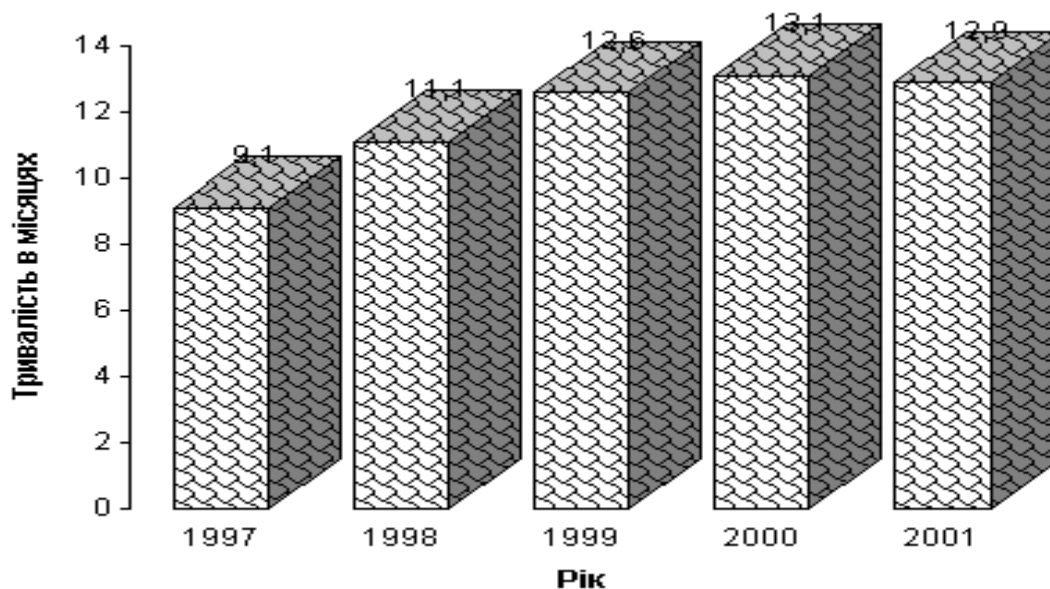


Рис. 2.4. Тривалість безробіття в Тернопільській області в 1997– 2001 рр., місяці.

Блок 4. *Населення зайняте на громадських та сезонних роботах.* Громадські та сезонні роботи – одна з дієвих і активних форм соціальної підтримки безробітних, яка має суттєві переваги над виплатою допомоги у зв’язку з безробіттям. Безробітні стають, хоч і тимчасово, але зайнятими, що дає їм більші доходи порівняно з допомогою у зв’язку з безробіттям і певну психологічну стійкість.

Громадські та сезонні роботи мають відіграти вагомe значення в забезпеченні тимчасової зайнятості безробітних і незайнятих осіб. Але через сезонний характер та велику трудомісткість, низьку оплату праці громадські роботи стали не престижними в регіоні та безробітні неохоче приймають в них участь.

Державному обласному центру зайнятості та райдержадміністраціям області все ж таки потрібно організувати проведення цих робіт. Активніше співпрацювати з підприємствами та організаціями області в плані інформування людей про проведення громадських оплачуваних робіт.

Проте за останні роки інтерес до громадських робіт безробітних збільшився. Проведені нами спостереження свідчать, що в 1996 р. у громадських роботах приймало участь 0,6 тис. безробітних громадян, 1999 р. – 1,5, а в 2000 р. – 2,2 тис. Найбільшого поширення громадські роботи набули в м. Тернополі, Теребовлянському, Чортківському, Кременецькому, Бережанському, Буцацькому, Борщівському та Козівському районах.

Найбільша зайнятість населення на громадських роботах по галузях економіки регіону спостерігалася в сільському господарстві 660 осіб, з них – 571 безробітні в, апараті органів державного і господарського управління, кооперативних та громадських організацій – 417 осіб, з них 406 безробітні (табл. 2.14).

На нашу думку, громадські роботи повинні відігравати важливу роль в системі зайнятості, так як вони блокують безробіття. І для цього потрібно використати досвід зарубіжних країн, який би був перспективний для регіону.

Таблиця 2.14.

Зайнятість населення на громадських роботах в галузях економіки Тернопільської області в 1999 – 2000 рр., осіб*

Галузь економіки	1999		2000	
	Всього	в т. ч. безробітні	Всього	в т. ч. безробітні
<i>I</i>	2	3	4	5
Промисловість	295	247	431	347
Сільське господарство	871	731	660	571
Лісове господарство	10	8	40	6
Транспорт і зв'язок	63	60	89	75
Будівництво	79	72	213	189
Торгівля та громадське харчування	71	63	85	84
Матеріально-технічне постачання, збут, заготівлі	4	4	5	5
Інформаційно-обчислювальне обслуговування	3	3	6	6

Продовження Таблиці 2.14.

1	2	3	4	5
Інші види діяльності сфери матеріального виробництва			8	8
Житлово–комунальне господарство	45	40	162	158
Невиробничі види побутового обслуговування населення	15	15	27	27
Охорона здоров'я, фізична культура і соціальне забезпечення	20	17	96	96
Культура та мистецтво	1	1	17	6
Наука та наукове обслуговування			3	3
Фінансування, кредитування, страхування	6	6	12	12
Апарат органів державного та господарського управління, органів управління кооперативних та громадських організацій	54	54	417	406
Інші види діяльності сфери матеріального виробництва	2	2	9	9
Всього	1598	1380	2352	2073

*За даними обласного центру зайнятості Тернопільської області

Блок 5. Незайняте населення, яке проходить професійну підготовку та перепідготовку. Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення” та наказу Кабінету міністрів України від 24.06.91 р. №46 в межах Державної служби зайнятості в 1991 р. була створена система професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації вивільнених працівників та інших категорій незайнятого населення. Головним завданням профорієнтаційних центрів стало створення сприятливих умов для посилення конкурентоспроможності незайнятого населення на ринку праці за рахунок підвищення якості робочої сили та забезпечення раціонального перерозподілу між робочими місцями.

Професійна підготовка та перепідготовка мали стати головним інструментом при формуванні активної політики зайнятості на ринку праці, оскільки громадські роботи, які організовані центрами зайнятості, дають можливість лише на короткий період вирішити проблеми зайнятості населення. Сучасна система пра-

цевлаштування, в принципі, не може охопити все незайняте населення. Отже, основним напрямком підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці є професійне навчання та перенавчання незайнятого населення.

Для задоволення поточної та перспективної потреби галузей економіки області в працівниках необхідних професій, скорочення дисбалансу між попитом та пропозицією на робочу силу і її пропозицією, а також для забезпечення конкурентоздатності незайнятого населення на ринку праці Тернопільським обласним центром зайнятості організовується професійне навчання, підвищення кваліфікації та перенавчання безробітних громадян.

В 2001 р. органами державної служби зайнятості було організована робота, щодо розширення договірних відносин з тими навчальними закладами, які мають ліцензії на право здійснення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення. В 2001 р. було укладено 158 договорів на професійне навчання непрацюючих громадян з 15 ПТУ, 5 УКК, 8 вищими навчальними закладами та 14 підприємствами області. На їх базі проходили навчання 3810 осіб, (табл. 2.15), що на 7,2% (3554 осіб) більше, ніж у 2000 р. Слід відмітити, що обсяги професійного навчання в області з року в рік зростають.

Професійне навчання проводилося з 45 професій. Найбільшою популярністю користуються такі професії, як: продавець, оператор комп'ютерного набору, тракторист, кравець, кондитер, оператор котельні, автослюсар, бармен, електрогазоварювач, перукар.

На початок 2002 р. навчання закінчили 2450 тис. осіб, із них були працевлаштовані 1891 тис. осіб, що становило 77,2%, з них 1325 тис. осіб (70,1%) були працевлаштовані службою зайнятості та 566 осіб (29,9 %) – самостійно. В Зборівському та Заліщицькому районах працевлаштовано всіх громадян, які проходили професійну підготовку, в Бучацькому – 97,5%, Гусятинському – 94,5, Козівському – 91,9, Монастириському – 91,0%.

Кількість та частка незайнятого населення, що проходило професійне навчання, організоване державними службами зайнятості Тернопільської області в 1999–2001 рр. *

Район	1999		2000		2001	
	тис. осіб	в % до незайнятих	тис. осіб	в % до незайнятих	тис. осіб	в % до незайнятих
Бережанський	90	3,0	91	2,9	116	3,64
Борщівський	24	1,0	34	1,1	59	1,80
Буцацький	152	2,6	226	3,0	247	2,98
Гусятинський	80	2,2	174	3,6	168	3,01
Заліщицький	41	3,3	40	2,5	110	6,16
Збаразький	124	2,9	222	4,0	224	3,44
Зборівський	131	7,7	109	5,0	151	6,03
Козівський	77	3,6	59	2,6	72	2,66
Кременецький	208	4,6	289	4,7	324	4,18
Лановецький	95	7,9	97	5,7	107	4,43
Монастирський	117	5,5	122	4,9	119	4,04
Підволочиський	110	6,5	110	6,8	110	7,92
Підгаєцький	82	9,7	111	11,8	153	15,60
Теребовлянський	144	5,2	158	5,0	158	4,24
Тернопільський	163	4,1	159	3,6	155	3,58
Чортківський	119	2,1	128	2,1	175	2,81
Шумський	68	8,6	113	9,9	139	9,16
м. Тернопіль	1512	6,2	1312	4,9	1223	4,81
Всього	3337	4,6	3554	4,2	3810	4,21

*За даними обласного центру зайнятості Тернопільської області

На сьогоднішній день занепокоєння викликає те, що слухачі передчасно припиняють навчання. Це питання завжди гостро стоїть та дискутується на нара-

дах керівників і спеціалістів з підготовки кадрів на засіданнях методичної ради працівників районних центрів зайнятості.

На низькому рівні залишається працевлаштування безробітних після закінчення професійної підготовки в окремих районах. Це свідчить про необхідність покращення показників діяльності відповідних служб зайнятості, які є індикаторами стану справ на ринку праці. Слід також внести зміни до Закону України “Про зайнятість населення” для того, щоб запобігти негативним наслідкам при проведенні професійного навчання.

Підсумовуючи можна зазначити, що в області проходить процес становлення системи професійного навчання незайнятого населення. Приховане безробіття починає переходити у відкриту форму і може ускладнити проблему зайнятості на ринку праці і тому професійне навчання та перенавчання в цей період відіграє особливу роль.

Блок 6. Потреба в робочій силі. Сьогодні дуже гостро стоїть проблема задоволення попиту підприємств установ та організацій в робочій силі. Це – головна умова ринкових трудових відносин та відображає реальний стан співвідношення на ринку праці між попитом і пропозицією, а також відображає навантаження на одне вільне робоче місце.

За результатами проведених нами досліджень, встановлено – характерним для Тернопільської області є поступове зростання пропозиції робочої сили та скорочення попиту на неї в галузях економіки. Впродовж 2001 р. 6508 підприємств та організацій подали інформацію про наявність вакансій та лише на 538 з них було 995 вільних робочих місць, з яких 614 – для робітників і тільки 381 – для службовців (табл. 2.16).

На 1 січня 2002 р. на одне робоче місце претендувало 44 безробітних з числа робітників, зареєстрованих в службі зайнятості, а на одну вакансію для службовців – 33 спеціалісти. У 1992 р. навантаження на одне вільне робоче місце становило – 4 особи, 1995 р. –16 осіб, 1996 р. –32 особи, 1998 р. –85 осіб додаток М.

Таким чином, в даний час в розрізі інформаційного банку даних державного центру зайнятості Тернопільської області моніторингова оцінка фіксованого сільського ринку праці є досить деформованою. Ще більш напружена ситуація має місце, коли мова йде про повний, відкритий ринок праці. Свідченням цьому є результати обстежень економічної активності населення, вибіркові обстеження, експертні оцінки стану розвитку сільського ринку праці. Один із сегментних зрізів мотиваційної поведінки незайнятого населення сільського ринку праці ілюструють результати згадуваного раніше дослідження Тернопільського обласного управління статистики трудової міграції населення Тернопільської області.

Таблиця 2.16.

Динаміка кількості вакантних посад та вільних робочих місць на підприємствах Тернопільської області в 1991–2001 рр. *

Рік	Всього	в тому числі для:		В сільському господарстві
		робітників	службовців	
1991	3481	3274	207	...
1994	1514	1213	283	308
1995	930	708	222	252
1996	613	445	168	136
1997	517	384	133	140
1998	407	284	123	70
1999	482	296	186	41
2000	503	287	216	46
2001	995	614	381	37

*За даними обласного центру зайнятості Тернопільської області

Слід вказати, що моніторингова оцінка сільського ринку праці залежить не лише від методичних питань збирання та обробки даних про пропозицію незай-

нятого населення. Так, на показники зареєстрованого безробіття в області впливають такі чинники: загальна економічна ситуація, котра визначає звужені можливості працевлаштування, державна політика стосовно безробітних (порядок реєстрації, надання відповідного статусу та виплати допомоги), ефективність та стиль роботи територіальних органів зайнятості, особливості трудового та пенсійного законодавства, місцеві ініціативи органів влади. Наприклад, зниження частки громадян, котрі звертаються в центри зайнятості не може автоматично означати факту зниження рівня безробіття, про що свідчать дані міграційних потоків.

Певні особливості організації моніторингу сільського ринку праці повинні стосуватись типології самих адміністративних районів за будовою опорного каркасу території (елементами каркасу є наявність адміністративного центру, окремих вузлів, транспортних магістралей) [82, с.205]. Саме цей факт пояснює недостатню обґрунтованість розрахунків обсягів незайнятого населення, що кладуться в основу розробки обласних програм зайнятості Тернопільщини впродовж тривалого періоду часу (табл. 2.17). Так, в багатьох адміністративних районах існують території вогнищевого безробіття. Диференціація безробіття всередині району може коливатися у кілька десятків разів. Без додаткових обстежень причин такого явища тривалості дії факторів, можливостей ліквідації їх впливу не можна говорити про ефективність моніторингу сільського ринку праці.

Підсумовуючи вищесказане, можна зробити такі висновки. Загальний економічний спад виробництва в промисловості області та сільському господарстві привів до значного зменшення попиту на робочу силу на сільському ринку праці.

Основним джерелом інформації про стан сільського ринку праці є поточна та річна статистична звітність державного центру зайнятості Тернопільської області, спеціальні соціологічні обстеження. Разом з тим, на даний час моніторингова оцінка фіксованого сільського ринку праці є досить деформованою. Ще більш напружена ситуація, має місце коли мова йде про повний ринок праці. Свідченням цьому є результати обстеження трудової міграції, як одного із сегме-

нтних зрізів мотиваційної поведінки незайнятого населення сільського ринку праці населення Тернопільської області.

Таблиця 2.17.

Варіація фактичних та прогнозованих значень чисельності незайнятого населення по районах Тернопільської області в 1996–2001рр.*

Район	1996	1997	1998	1999	2000.	2001
Всього по області	13,4	-5,0	-10,9	-9,1	-9,7	4,9
Бережанський	-12,5	2,1	1,5	-8,9	-2,5	19,3
Борщівський	66,2	-28,0	-11,8	-9,6	-11,7	2,4
Бучацький	-16,4	1,7	-20,8	-30,8	-41,7	5,1
Гусятинський	12,2	-11,5	-30,8	-31,7	-22,6	-1,6
Заліщицький	36,1	-5,6	-9,7	-21,9	-13,8	0,8
Збаразький	9,9	4,7	-7,2	-15,1	-23,6	-15,0
Зборівський	-9,9	23,4	-0,2	4,0	-10,0	-6,2
Козівський	-6,7	-30,7	-12,4	-10,5	-0,2	3,3
Кременецький	87,0	10,3	-8,6	-17,2	-17,5	-16,3
Лановецький	152,7	-28,0	-5,4	-8,2	-26,6	-11,4
Монастириський	-33,6	2,3	-16,3	-16,9	-22,6	-11,7
Підволочиський	-19,7	5,2	-1,6	-0,1	33,8	33,9
Підгаєцький	11,5	-27,9	-20,8	-4,6	-12,6	12,1
Теребовлянський	133,3	10,6	-0,8	-9,8	0,3	-12,7
Тернопільський	–	–	–	-18,7	-15,4	11,0
Чортківський	1,6	-8,3	-2,7	-8,7	-5,9	10,9
Шумський	17,4	-12,4	-18,7	-20,7	-28,4	-24,2

* В таблиці фоном виділено значення, похибка розрахунків яких перевищує 10% межі, шрифтом – похибка, яких перевищує 20% межі похибки чисельності незайнятого населення.

Моніторингова оцінка сільського ринку праці залежить як від методичних питань збору та обробки даних про пропозицію незайнятого населення, так і від: загальної економічної ситуації в районах, котра визначає звужені можливості працевлаштування на селі, від державної політики щодо сільських безробітних (порядок реєстрації, надання відповідного статусу та виплати допомоги), ефективності та стилю роботи територіальних органів зайнятості, особливостей трудового та пенсійного законодавства, розвитку місцевих ініціатив органів влади, а також від особливостей організації моніторингу сільського ринку праці, котрі повинні стосуватись типології самих адміністративних районів. Саме цей факт пояснює недостатню обґрунтованість передпрогнозних розрахунків обсягів незайнятого населення, що кладуться в основу розробки обласних програм зайнятості Тернопільщини впродовж тривалого періоду часу.

Висновки до розділу 2

Сільський ринок праці Тернопільської області є важливим сегментом загальнонаціонального ринку праці. Важливою передумовою його формування є кількісні та якісні характеристики відтворення населення. Однак, як засвідчує аналіз демографічної ситуації, в селах області природна база пропозиції робочої сили є досить звужена. Це простежується як при його порівнянні з усередненими по державі фактичними показниками демографічного стану, так і при оцінці внутрішніх резервів розвитку.

Так, на фоні України Тернопільську область можна віднести до категорії сільських (питома вага сільського населення становить 58% проти 32% по державі). За питомою вагою сільських трудових ресурсів вона займає четверте місце по Україні, а за питомою вагою їх зайнятості в усіх сферах економічної діяльності – третє, причому показник є одним з найвищих в державі. Щодо економічно активного сільського населення, котре передбачає ширші рамки вікового цензу, ніж трудові ресурси (згідно діючої до недавня вітчизняної системи обліку й статистики), то воно складає рівно половину всього економічно активного населення області.

Загалом, статистико–обліковий зріз оцінок демографічних параметрів розвитку сільського ринку праці Тернопільщини, можна представити наступними блоками:

- протягом 90–х років чисельність сільського населення (постійного і наявного) стабільно скорочувалася, причому високими темпами, лише в 2001 році вперше зафіксовано абсолютний ріст значень цього показника. З огляду на потребу сільського ринку в ресурсному забезпеченні пропозиції робочої сили існуючі щорічні втрати населення в розмірі 4–5 тис. осіб (без поповнення по інших джерелах) слід розглядати в якості стабільного “приглушуючого” ан-

тифактору формування місткості та кон'юнктури сільського ринку праці.

- кількісна наповнюваність сільської поселенської мережі в другій половині 90-х років практично не змінилася, проте в якісному відношенні її склад зазнав значних змін: значно зросла кількість малих населених пунктів з людністю до 200 осіб, і навпаки зменшилась їх кількість з людністю понад 500 осіб.
- рівень народжуваності падає, рівень смертності – зростає. При цьому рівень смертності сільського населення у три рази перевищує значення показника по містах. Процес депопуляції охопив практично всі райони Тернопільської області,
- Рівень шлюбності в області є найнижчим в Україні, встановилась тенденція до збільшення кількості ранніх шлюбів, зросла частота розлучень. Щодо структури сімейності, то лише п'ята частина сімей має більше ніж одну дитину, тобто не забезпечує навіть простого відтворення поколінь на майбутнє. Відсутність покоління, яке б замінило своїх батьків, веде до затухання мотивації останніх реалізовувати інвестиційні проекти розвитку робочих місць, блокує вироблення стратегічних схем ведення сімейного агробізнесу, розвитку сільського ринку праці.
- Наслідком вказаних тенденцій став спад природного руху сільського населення. Це дає підстави кваліфікувати демографічну ситуацію, як критичну.
- Демографічне навантаження непрацездатного сільського населення на кожну 1000 працездатних перевищує пороговий рівень на 49 осіб Середній вік сільського населення Тернопільщини складає 40,6 років проти 39,9 років по Україні, тобто є вищим, більш зрілим.
- У статевому зрізі населення сільських населених пунктів представлено у переважній більшості жінками. За ступенем виразності рис гендерної структури сільського ринку праці область можна віднести до першої десятки в Україні.

Наслідком дії вказаних демографічних факторів стало те, що сільський ринок праці Тернопільської області не дістав належного фундаменту розвитку, ви-

ступив своєрідним резервуаром тимчасового поглинання вивільнюваної у містах і селах робочої сили.

У сільській місцевості тривалість часу праці далеко виходить за межі традиційного його розуміння як робочого. Так, щодо сільських жінок, то в суспільному виробництві і особистому селянському господарстві вони відпрацьовують практично весь реально можливий річний фонд робочого часу. Внаслідок цього жінки не в змозі відновити свої життєві сили. Деформується демографічна її поведінка щодо реалізації репродуктивної функції, звужуються можливості знаходження стабільного місця праці на засадах найму.

Демографічні виміри пропозиції робочої сили на сільському ринку праці, котрі вибірково подаються органами статистики, враховують переважно кількісний її аспект. Проведений нами аналіз засвідчує потребу його доповнення показниками якісного змісту від цього залежить та його регулювання якості прогнозних розрахунків розвитку сільського ринку праці на перспективу.

Сільський ринок праці Тернопільської області розвивався надзвичайно повільно. Ні за темпами, ні за змістом організації він не відповідав характеру реформ в аграрній сфері.

Основним джерелом інформації про стан сільського ринку є поточна та річна статистична звітність. Які недостатньо повні і не враховують специфіку сільського ринку праці спеціальні соціологічні обстеження. Тому моніторингова оцінка фіксованого сільського ринку праці деформована і не відповідає дійсності.

РОЗДІЛ 3

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СІЛЬСЬКОГО
РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ

3.1. Державне регулювання сільського ринку праці в умовах реалізації стратегії європейського вибору України

Сільський ринок праці є складною органічною підсистемою економіки Тернопільської області, без якого вона не може ефективно ні існувати, ні розвиватися. Понижені стартові можливості нарощування його місткості, що склалися внаслідок аналізованих нами в попередньому розділі причин, вимагають оперативного державного втручання в його функціонування.

Мова йде про механізм регулювання сільського ринку праці. Під ним ми розуміємо сукупність інституційних, організаційно–економічних, структурно–функціональних, соціально–превентивних та адаптаційних норм, правил, заходів впливу на попит і пропозицію робочої сили в умовах трансформації середовища, розвитку сільських систем виробництва й розселення. Важелі такого механізму пов'язані з реформуванням відносин власності, становленням нової соціальної структури села, оновленням технології сільськогосподарського виробництва, з організацією управління та законодавчими забезпеченням всіх процесів працевітворення на селі.

Регулювати сільський ринок праці регіону – це означає, перш за все, підтримувати такий рівень суспільних відносин, при яких система найму робочої сили дає кращі результати продуктивної зайнятості, аніж самоорганізація економічної активності населення. Для цього працівник повинен бути юридично вільною особою і мати шанс реалізувати свої мотиваційні засади зайнятості в умовах сво-

боди вибору виду діяльності (а не те, щоб, не маючи власних засобів для існування, міняти форму командно–адміністративного примусу на економічний). Це важливий момент системи регулювання сільського ринку праці, оскільки він передбачає безперервне підтримання рівних умов системи приватної власності у всіх галузях виробництва на селі.

Беручи до уваги концептуальні засади й принципи формування державного механізму сільської зайнятості населення в Україні, можна прийти до висновку про існування різних варіантів залучення в нього державних регуляторів впливу.

У свій час рушійною силою включення важелів впливу у механізмі працювання на селі було домінування ресурсного підходу до людини, а з ним командно–адміністративний примус до праці. В умовах ринкової економіки з принциповою відмовою ідеології від цього підходу, відбулась трансформація впливу важелів в сторону забезпечення рівності шансів економічно активному населенню у доступі до праці. Зрозуміло, що коли держава взяла на себе вирішення проблем врегулювання соціальних процесів на селі, вона відповідно має формувати й відповідні умови відтворення людини – а це питання співвимірності ціни робочої сили й оплати праці, підвищення інвестиційних можливостей, розвиток мережі робочих місць.

Загалом механізм регулювання розвитку сільського ринку праці можна представити у вигляді блочної схеми, складові якого тісно взаємопов'язані між собою, виконують чітко окреслені власні функції.

1. Перший блок. У відповідності із “конструкцією” механізму регулювання сільського ринку праці, перший блок має включати **міжнародні стандарти і норми**, які регулюють відносини, що складаються між роботодавцями і найманими працівниками з приводу умов їх зайнятості та соціального захисту.

З переходом на ринкові засади розвитку економіки ряд нормативів трудової участі населення в процесі праці (питання про трудову участь чи неучасть, формування ціни праці) повністю перейшло у сферу дії ринку і регулюються переважно ним. Однак існує група нормативів, які залишаються діючими не залежно від ідеології й способу виробництва суспільної системи (екологічні, санітар-

но–технічні, організаційні, адміністративно–законодавчі та інші), які переглядаються на предмет гармонізації з вимогами Конвенцій МОП та з метою створення "єдиного нормативного простору". У країнах, що мають досвід застосування міжнародних Конвенцій і Рекомендацій МОП, вимоги до нормативів "більш жорсткіші" і поєднуються з серйозною відповідальністю за їх порушення.

Зокрема, в розвинених країнах ринкової економіки діє більш сильний механізм соціальних гарантій, ніж в Україні. У Великобританії в законодавчому порядку передбачаються обов'язкові відрахування від прибутку підприємств на професійне навчання в централізовані фонди, і в той же час за рахунок цих відрахувань заохочуються фірми, які найкращим чином організують у себе професійну підготовку.

У цілому ряді країн закон зобов'язує підприємців проводити перепідготовку вивільнюваних осіб, а також подавати плани перепідготовки в державну службу зайнятості. Такі заходи спрямовані на попередження масового безробіття, забезпечують більший соціальний захист населення.

На початку 90–тих років в Україні була сформована досить розгалужена система проведення активної соціально–економічної політики зайнятості, спрямована на задоволення потреб населення у добровільному виборі виду діяльності, на стимулювання створення нових робочих місць.

У подальшому лінія розмежування відмінностей між елементами і формами старого і нового механізмів державного регулювання зайнятості буде проходити по шляху подолання "догматичності" нормативно–правових актів стосовно змін в умовах і формах організації діяльності громадян, зв'язаної із задоволенням особистих і суспільних потреб. Це стане зрозумілим, якщо згадати про основні принципи зайнятості: забезпечення свободи в праці і зайнятості; заборона примусової, обов'язкової праці; створення державою умов для забезпечення права на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні і матеріальну підтримку при безробітті у відповідності з Конституцією України. Тут практично неможливо вийти за рамки державного регулювання. Це зрозуміло і виправдано практикою країн з розвинутою ринковою економікою. Але ж існує і специфіка в

організації і умовах зайнятості зокрема, різниця в підходах при страхуванні від безробіття відображає різну організацію заходів в досягненні умов максимальної зайнятості. При цьому виявляється розбіжність у підході до того, яка має бути частина вимушеного безробіття і яка частина дається на відкуп окремої особи і держави. У скандинавських країнах у період безробіття більше покладаються на державу. Центральноевропейські країни також мають довші періоди допомоги в зв'язку з безробіттям, що пояснюється полегшеним доступом до одержання цієї допомоги, а тому мають більш тривале безробіття. На відміну від цих країн, у США є вимога про те, що пошук роботи і допомогу в зв'язку з безробіттям надають владні структури штатів, а участь федерального уряду при цьому обмежена. З підвищенням добробуту жителів України ці підходи можуть бути покликані до впровадження на практиці. Але це вимагає часу і зусиль для їх реалізації.

Інша проблема полягає у тому, що слід чітко визначити, хто повинен реалізувати ці підходи та нести відповідальність за досягнення повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості. На наш погляд, у перехідний період повинно бути проведено розмежування відповідальності між різними ланками державного управління і місцевого самоврядування щодо формування коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Як зазначено в Законі України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття формується та використовується на державному і місцевому рівнях. Джерелами формування коштів Фонду є:

- страхові внески страхувальників – роботодавців, застрахованих осіб, що сплачуються на умовах і в порядку, передбаченим Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та іншими законодавчими актами;
- асигнування державного бюджету;

- суми фінансових санкцій, застосованих відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та Закону України “Про зайнятість населення”, інших законів до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;
- благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб;
- інші надходження відповідно до законодавства України.

Із відмічених вище джерел основними є обов'язкові відрахування підприємств, організацій, установ та найманих працівників, які найбільшою мірою сприяють покращенню становища безробітних.

Тому в сучасних умовах зміни в державному регулюванні фінансових надходжень у Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття повинні відбуватися в напрямку оптимізації надходжень, підвищення їх гнучкості і адаптаційних можливостей. Ось чому порядок із визначенням джерел Фонду повинні бути визначені також їх конкретні частки у Фонді.

За нинішніх обставин фактично відбуваються "нормативні" погіршення соціальних умов безробітних: фінансування як активної, так і пасивної політики сільської зайнятості проводиться за зниженими нормами чи взагалі не проводиться. Але навіть за таких умов завдання полягає у максимальному втручанні держави у ці процеси.

Після виходу України із затяжної економічної кризи роль і значення основних джерел Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття розширяться і підвищаться. На наш погляд, віддаючи даному етапу належне як орієнтиру, у майбутньому доцільно було б розробити і обґрунтувати нові шляхи наповнення джерел Фонду. При цьому в якості

стандартів могли б бути прийняті соціальні нормативи, що діють у країнах ЄС, але адаптовані стосовно вітчизняних реалій.

2. Другий блок механізму державного регулювання сільського ринку праці включає **систему моніторингу** сфери зайнятості. Ця сфера охоплює досить широке коло галузей і видів діяльності, а також показників, що характеризують її. Моніторинг сільського ринку праці проводиться з різними цілями, включаючи з'ясування пропорцій розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно–корисній діяльності; рівень зайнятості працездатного населення у суспільному господарстві; структуру розподілу працівників за галузями національної економіки; професійно–кваліфікаційну структуру працюючих. За допомогою моніторингу проводиться “зріз” з фактичного стану і динаміки відповідності структури пропозиції праці структурі попиту, і це сприяє пошуку шляхів її оптимізації. У відповідності з поставленою метою застосовуються різні форми охоплення конкретних сфер діяльності спостереженнями та методів оцінки ситуації.

У 90–х роках було започатковано періодичні обстеження економічної активності населення України. Цей метод оцінки стану зайнятості та її динаміки набув “прав громадянства” в арсеналі засобів статистичних органів. Вони широко використовують його для одержання достовірної інформації та оцінки ситуації на ринку праці. Моніторинг економічної активності населення країни здійснюється один раз в рік, його результати використовуються для потреб індикативного планування, оцінки регіональних та галузевих відмінностей у рівнях зайнятості. З цією метою можуть проводитись разові і періодичні обстеження окремих сегментів ринку праці, щорічних бюджетів сімей, опитування репрезентативних груп незайнятого населення тощо.

В умовах ринкової трансформації економіки спостерігається певне недовір'я щодо ефективності проведення цього заходу та його результативності. Але це зв'язано не із моніторингом економічної активності населення, а з песимістичними настроями безробітних щодо перспектив знайти роботу на тлі різкого падіння життєвого рівня та погіршення соціальних умов сільської зайнятості. Моніторинг

дає можливість встановити характеристики основних типів і видів зайнятості та їх форм, визначити динаміку та тенденції, здійснити прогноз зайнятості. Це і є результатом – з допомогою моніторингу фіксуються зміни, але від нього вони не залежать.

Оскільки зараз ситуація кардинальним чином змінюється в стислі роки, то щорічне обстеження економічної активності населення доцільно доповнювати щоквартальним моніторингом окремих сфер діяльності. Причому, не лише рівня сільської зайнятості економічно активного населення, а й контингенту зайнятих та виявлення шляхом опитування найбільш прийнятних для населення форм організації суспільно–корисних видів діяльності.

Власне опитування населення щодо задоволення умовами суспільно–корисної діяльності є важливим інформаційним каналом між владними структурами і економічно активним населенням, через який оцінюється здатність державних органів розв'язувати злободенні проблеми безробіття та найбільш прийнятні форми організації їх вирішення. На наш погляд, надалі ця функція моніторингу отримає найбільше поширення, слугуватиме спонукаючим чинником поліпшення умов зайнятості населення і підвищення життєвого рівня трудівників, попередження накопичення незадоволення населення до критичної межі та його соціального вибуху.

3. Третій блок охоплює законодавчу базу державної політики України щодо зайнятості сільського населення. Прийняття у 1991р. Закону України "Про зайнятість населення" започаткувало формування сучасної законодавчо–нормативної бази регулювання цього процесу. Ще раніше у 50–80-х й навіть у 20–40-х роках ХХ століття відповідно до існуючого тоді порядку своєрідною законодавчою базою з цих питань були рішення партійних, радянських, господарських та профспілкових органів, нормативні акти галузевих і міжгалузевих управлінсько–розпорядчих структур тощо. Як наслідок – у практиці господарювання досить легко подолана ця грань, за якою ресурсний підхід до людини в сфері праці став переважаючим і перетворився за своєю суттю в основну цільову установку в сфері зайнятості. У той же час соціальні цілі носили в основному ха-

рактар полiтичних лозунгiв, особливо в сферi зайнятостi, i втiлювалися в тiй мiрi, в якiй вони вiдповiдали потребам виробництва (наприклад, лiквiдацiя безробiття), чи в якiй ще дозволяли кошти, якi залишилися вiд забезпечення найважливиших економiчних програм.

Найяскравiшим доказом домiнування виробничих iнтересiв при вирiшеннi проблем зайнятостi служить той факт, що в умовах планової економiки, коли точно визначалася чисельнiсть працересурсного потенцiалу на багато рокiв уперед, створилася ситуацiя, при якiй в одних районах виникав дефiцит кадрiв, а в iнших – надлишок робочої сили. Як результат, виробничий пiдхiд до людини доведений був практично до абсурду, оскiльки його наслiдки стали дезорганiзовувати саме виробництво [154, с. 9].

Таким чином, недолiки ранiше дiючого законодавства щодо зайнятостi полягали в тому, що суспiльнi вiдносини в цiй сферi регулювалися, як правило, на рiвнi пiдзаконних актiв, переважного прийняття: постанов, примiрних статутiв, типових положень тощо. Крім того, законодавство не в повнiй мiрi вiдповiдало об'єктивним економiчним вiдносинам в данiй сферi дiяльностi людей. Воно або випереджувало хiд подiй (як це мало мiсце в перiод волюнтаризму), або вiдставало вiд назрiлих вимог часу (що було характерним для перiоду застою), або в ньому допускалися розбiжностi мiж нормами права i правозастосуванням, iх фактичною бездiяльнiстю (правовий нiгiлiзм, початок якому було покладено в перiод виникнення культу особи).

Оновлення законодавства та приведення пiдзаконних актiв у вiдповiднiсть iз законами належать до одного з напрямiв правової реформи, проведення якої вiдiграє важливу роль в процесi створення правової держави. Це демонструє Закон України “Про зайнятiсть населення” з наступними змiнами, доповненнями й уточненнями. У вiдповiдностi з ними було визначено категорiю зайнятостi як дiяльнiсть громадян, пов'язану iз задоволенням особистих i суспiльних потреб i так, що, як правило, приносить їм дохiд у грошовiй або iншiй формi. Зайнятiсть населення, що проживає на територiї України забезпечується державою шляхом проведення активної соцiально–економiчної полiтики, спрямованої на задово-

лення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва [54].

Звичайно, в умовах перебування економіки України в процесі трансформаційних змін, зайнятість не завжди приносить дохід у грошовій або натуральній формі, а тільки “як правило”. Але це не дає підстав законодавчо закріплювати можливість вільного трактування дефініції зайнятості і, як наслідок, визначати межі та обсяги гарантій зайнятості.

Додаткові можливості досягнення позитивних зрушень у сфері зайнятості можуть з’явитися і у зв’язку з переглядом, встановлених Законом України “Про зайнятість населення”, адміністративних і юридичних норм і вимог до визначення рівня безробіття. Це стосується передусім обов'язкової реєстрації у центрах зайнятості, поширення офіційного статусу безробітних на працездатне населення працездатного віку, відсутність законодавчих норм, що визначають безробітними або такими, що потребують соціального захисту, працівників, що є практично безробітними, але перебувають у трудових відносинах зі своїми підприємствами. Аналіз цих критеріальних ознак дає змогу об'єктивніше підійти до розрахунку рівня безробіття у нашій країні. Причому за основу розрахунку цього показника слід брати методику МОП, згідно з якою при визначенні розмірів безробіття слід враховувати винятково економічну властивість населення до праці впродовж повного періоду часу, незалежно від наявності чи відсутності у нього законних нетрудових доходів (дивідендів, процентів, ренти) або права на отримання допомоги по безробіттю. Стосовно наших умов це означає, що трудове законодавство і статистична звітність повинні бути приведені у відповідність із конвенціями і рекомендаціями МОП. Цей же висновок підтверджується аналізом інших нормативно-правових актів, що належать до соціально трудових відносин. Так, у Законі України “Про зайнятість населення” відсутня дефініція “часткове безробіття”, а в конвенції 44 МОП передбачається не тільки часткове безробіття, але й соціальний захист працюючих в умовах неповного робочого часу. Зокрема, в ній відзначається “У випадку часткового безробіття відшкодування або допомога виплачується особам, зайнятість яких скорочена в межах, встановлених законодав-

ством країни", тобто система надання допомоги по безробіттю передбачена й для осіб, що працюють неповний робочий час, але були зайняті пошуком роботи на повний робочий час [79, с. 367].

Серед нормативно–правових актів, що регулюють збереження, відтворення та розвиток трудового потенціалу, важливе значення має Указ Президента України "Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2000 року" від 3.08.1999 р. N 958/99, згідно якого передбачено поліпшення природної бази формування робочої сили, здійснення повної продуктивної зайнятості, забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення, посилення відтворювальної стимулюючої та регулюючої функції заробітної плати, забезпечення захисту прав та надання гарантій громадянам у сфері соціально–трудова відносин, а також визначено основні напрями державної політики розвитку трудового потенціалу. Досить істотним досягненням з наукової точки зору є наявність в Указі поняття про трудовий потенціал. Виходячи з "Основних напрямків..." трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за наявності окремих ознак (стану здоров'я, психолого–фізіологічних особливостей, освітнього, фахового та інтелектуального рівня, соціально–етнічного менталітету) здатні та мають намір проводити трудову діяльність [161, с. 22].

Надзвичайно важливе місце у розмежуванні відповідальності між різними гілками управління щодо регулювання сільської зайнятості повинні виникнути у зв'язку з прийняттям таких нових законодавчих актів:

а) Законів України – "Про сприяння повноцінній продуктивній зайнятості населення", "Про соціальне партнерство", "Про захист прав найманих працівників", "Про міграцію";

б) підготовкою інших законодавчих актів, що стосуються таких аспектів, як:

- безпека зайнятості як складова економічної безпеки держави;
- державний моніторинг зайнятості населення;

- регулювання процесів самостійної зайнятості населення, нерегламентованої зайнятості тощо;
- надання службі зайнятості статусу самостійної кредитно–фінансової некомерційної структури;
- забезпечення чіткого розподілу функції у сфері зайнятості між різними
- гілками виконавчої влади.

в). Земельного кодексу України [68], Законів України: “Про власність”, “Про підприємництво”, “Про підприємства в Україні”, “Про господарські товариства”, “Про колективне сільськогосподарське підприємство”, “Про сільськогосподарську кооперацію”, “Про селянське (фермерське) господарство”, “Про плату за землю”, “Про оренду землі”, “Про фіксований сільськогосподарський податок”, “Про списання та реструктуризацію заборгованості зі сплати податків і зборів (обов’язкових платежів) платників податків у зв’язку з реформуванням сільськогосподарських підприємств”, Декрету Кабінету Міністрів України “Про приватизацію земельних ділянок”, тощо.

Усі перелічені та інші законодавчі акти складуть той нормативно–правовий базис трансформації й розбудови механізмів регулювання сільського ринку праці, який буде спрямований на досягнення рівноваги попиту і пропозиції праці, допускаючи існування безробіття в межах природної норми.

Фінансова складова механізму регулювання зайнятості включає страхові внески на випадок безробіття для роботодавців у розмірі 1,5% від фонду оплати праці та 1% для працівників від сукупного оподаткованого доходу. Їх формування базується на цілому комплексі законів прямої і опосередкованої дії: "Про оподаткування прибутку підприємств", "Про податок на додану вартість", "Про збір на обов'язкове соціальне страхування", "Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування", а також на ряді указів Президента України та постанов Кабінету Міністрів України в частині, що стосуються не врегульованих чинним законодавством сфер зайнятості населення. Оскільки правове поле фінансової складової механізму регулювання постійно вдосконалюється з врахуванням зарубіж-

ного досвіду та вітчизняних реалій, які ж до того динамічно змінюються, то відповідному коригуванню слід піддати практично всі діючі законодавчі акти.

Водночас ще раз слід наголосити, що нині практично відсутня сучасна правова база стосовно різних видів фінансування регіональних Центрів зайнятості на потреби допомоги по безробіттю на селі. Значна частина безробітних не має права на одержання допомоги або тому, що вони вже вичерпали своє право, або тому, що тривалість їх зайнятості не є достатньою для їх отримання. В особливо скрутному становищі опиняються випускники шкіл, що не мають професійної підготовки, отже, і прав на одержання виплат за безробіттям. Але, незважаючи на це, слід продовжувати напрацювання необхідної законодавчої нормативної бази, її адаптацію до сучасних реалій та внесення відповідних змін і доповнень до нормативно-правових актів, які регулюють сферу зайнятості. З покращенням економічної ситуації вона буде залучена для потреб механізму державного регулювання соціально-трудових відносин, і це дозволить посилити його ефективність та адаптованість до умов, що динамічно змінюються.

Слід врахувати й те, що в законодавстві про працю в Україні є ще ряд недоліків. Механізм захисту прав працівників і забезпечення соціальних гарантій вивільненим працівникам практично відсутній. Система трудового законодавства суперечить новому соціально-економічному стану суспільства.

Головним недоліком вітчизняного законодавства є те, що встановлена державна допомога по безробіттю не відповідає вимогам статті 48 Конституції України, Закону України “Про зайнятість населення”. Так середній розмір допомоги по безробіттю – 79,1 грн., менший за мінімальну заробітну плату – 118 грн. та середню заробітну плату в промисловості – 439,5 грн.

Отже, на нашу думку, головною метою реформування трудового законодавства в Україні має стати посилення реального захисту трудових та соціальних інтересів роботодавця, гарантія конституційних прав громадян у сфері праці, відпочинку, соціального захисту населення, освіти, охорони здоров’я; забезпечення ефективної зайнятості населення, підвищення якості та конкурентноздатності

робочої сили; усунення застійного безробіття в процесі структурної перебудови економіки та створення нових робочих місць.

Сьогодні в дослідженнях сучасного сільського ринку праці все більше уваги приділяється саме діяльності держави. Посилення її ролі відображається в кількісному зростанні державних затрат і значному розширенні прямого регулювання зайнятості. Перехід нашої країни до ринкової економіки, вимагає невідкладного і ефективного вирішення багатьох теоретичних і практичних завдань. В Тернопільській області прийняття невідкладних заходів з регулювання сільського ринку праці вимагає оперативного розроблення адекватної вимогам часу концепції зайнятості сільського населення, яка була б спрямована на скорочення кількості безробітних та на формування системи забезпечення продуктивної зайнятості.

Соціальна та економічна нестабільність, яка склалась сьогодні в регіоні, негативно впливає на зниження життєвого рівня населення, зумовлює ріст безробіття, що, в свою чергу, вимагає створення механізму, який би міг задовольнити усіх суб'єктів ринку праці (роботодавців, працівників і державу). Ефективність роботи такого механізму визначає своєчасність реагування на зміни кон'юнктури ринку шляхом налагодження джерел співробітництва суб'єктів сільського ринку праці.

Вирішити ці проблеми на регіональному рівні дозволить система економічних та соціальних зв'язків, які б носили взаємозумовлюючий і взаємовигідний характер: державна служба зайнятості – підприємство, агрофірма чи підприємницькі структури – працівники.

Збалансування попиту та пропозиції наявної робочої сили й ефективного застосування заходів з регулювання сільського ринку праці має обґрунтовуватися регіональною програмою зайнятості, яка повинна досягти кількісного та якісного збалансування потреби населення в робочих місцях і потреби господарства регіону в кадрах, відповідно до пропозиції та попиту робочої сили на ринку праці, і на цій основі – забезпечити ефективну зайнятість сільського населення регіону.

4. Четвертий блок включає **економічні важелі та інструментарії**, що забезпечують функціонування механізму регулювання активної та пасивної політики держави на сільському ринку праці. У широкому розумінні цей блок повинен охоплювати як податкову, так і бюджетну системи, доходну і видаткову частини. Враховуючи обмеження даного дослідження, зосередимо увагу на видатковій частині, на каналах проходження фінансових ресурсів для потреб регулювання зайнятості сільського населення.

В умовах затяжної економічної трансформаційної кризи в Тернопільській області неможливо і навіть недоцільно одразу ж перейти до використання фінансових важелів та інструментарію, притаманних ринковій економіці. Більше того, в умовах змішаної економіки необхідно ефективно використовувати фінансові механізми регулювання сільської зайнятості та формувати їх специфічні різновиди для певного часу і обмеженого простору дії. Оскільки сфера впливу механізмів регулювання сільського ринку праці включає активну і пасивну політику, то буде доцільно зосередити увагу якраз на формуванні важелів та інструментарію нового типу.

Зазначимо, що основна відповідальність за проведення активної політики сільської зайнятості поступово перекладається на місцеві органи самоврядування та місцеві державні адміністрації. Оскільки до цього часу неприйняттям Закону "Про місцеві держадміністрації" фактично вноситься різнобій у виконання функцій органами місцевого самоврядування, а Закон "Про місцеві податки і збори" повторно відправлено у Кабінет Міністрів на доопрацювання, подальший виклад матеріалу буде проводитися на матеріалах, отриманих з діючої законодавчої бази.

Аналіз практики формування Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд) засвідчує, що нині діюча система має ряд недоліків. Перш за все, на обсяги Фонду негативно вплинула низка не виважених рішень і пряме порушення чинного законодавства, що призвело до фінансової неспроможності державної служби зайнятості виконувати покладені на неї функції щодо проведення активної політики сільсь-

кої зайнятості та соціального захисту безробітних. По–перше, Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття формується майже виключно за рахунок страхових внесків роботодавців і найманих працівників. Як результат – нереальність планів по збору коштів у Фонд. По–друге, відсутній жорсткий контроль держави за формуванням коштів Фонду та дотримання фінансової дисципліни зі сторони роботодавців. Як показує практика, реальний рівень відрахувань роботодавців є нижчим законодавчо встановленого. Цьому сприяє значна доля в національній економіці тіньового сектору. По–третє, існує невідповідність між принципом формування Фонду (за місцем роботи) і принципом витрачання його коштів (за місцем проживання). В результаті у невідповідному становищі опиняються регіони з відносно високим рівнем безробіття і відносно низькою середньою регіональною заробітною платою, оскільки поступлення у Фонд обмежені і поступово скорочуються через неплатежі підприємств, а витрати на пасивну політику об’єктивно зростають.

Підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що сільський ринок праці сьогодні являє собою складну внутрішньо структуровану систему, яка склалася як під впливом інерції попередньої командно–адміністративної системи організації праці, так і під впливом економічної кризи і процесів перетворення господарств та підприємств. Напрямок майбутнього розвитку сільського ринку праці має містити поетапне наближення до досвіду розвинених країн, але з урахування вітчизняних реалій та національних традицій.

Перехід України до ринкових відносин не може бути успішно здійснений без зміни існуючих і прийняття на озброєння якісно нових методів оцінки, прогнозування і фінансування зайнятості населення на селі. Для реального визначення потреб у робочій силі, чіткішого, довгострокового, середньострокового і короткострокового прогнозування зайнятості потрібно, перш за все, ширше використовувати **балансовий метод** розрахунку потреб у фінансових, трудових та матеріальних ресурсах. Потрібно використовувати **нові методи для управління зайнятістю сільського населення**, які повинні ґрунтуватися на нових принципах.

Економіка зможе функціонувати успішно лише в тому випадку, якщо буде укомплектована спеціально підготовленими кадрами. Отже, необхідно сформувати **нову ефективну систему підготовки і перепідготовки спеціалістів з проблем соціально–трудова відносин** на існуючій навчальній базі інститутів підвищення кваліфікації та інших навчальних закладів.

Необхідно впроваджувати нові форми і методи взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками і створити інфраструктуру, яка б забезпечувала ефективну взаємодію між попитом на сільську робочу силу та її пропозицією. Узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників повинно носити переважно фінансово–економічний характер. Належного розвитку вимагає застосування й адміністративно–правових методів, серед яких домінуючою є розробка і впровадження в практику такої системи взаємовідносин між роботодавцем і найманим працівником, яка базувалася б на широкому використанні економічних стимулів і методів, передбачала б матеріальну зацікавленість і матеріальну відповідальність всіх сторін.

Державне регулювання сільського ринку праці має бути спрямоване на забезпечення формування і функціонування адекватної інфраструктури сільського ринку праці, проведення активної політики сільської зайнятості на ринку праці, організації перекваліфікації працівників, виходячи з потреб ринку, створення центрів перепідготовки безробітних і т.д.

Вимагає великих змін нормативно–правове забезпечення в сфері праці, оптимізація заробітної плати на рівні ціни робочої сили, соціальних гарантій при безробітті і т.д. Система цих змін повинна охоплювати всі аспекти трудових відносин: соціальну підтримку як працюючих, так і безробітних, членів їх сімей, соціальний захист молоді та інших категорій населення, які не конкурентноздатні на ринку праці. За нашим законодавством безробітний – безправний, а такий стан справ потребує серйозного коректування.

Державне регулювання сільського ринку праці Тернопільської області в майбутньому залежатиме від загальної макроекономічної стабілізації в Україні, яка має забезпечити зростання сукупного попиту, а також і місткості аграрно–продовольчого ринку. Особливо важливим при цьому є приведення до відповідності потребам аграрно–промислового комплексу, фінансової, кредитної, податкової, митної, страхової систем.

На нашу думку, на державне регулювання сільського ринку праці області має великий вплив інвестиційна, податкова та митна політика, що визначає рух фінансових ресурсів у найбільш прибутковій сфері діяльності, тим самим регулюючи напрямок та обсяги зайнятості, територіального та міжгалузевого перерозподілу сільських трудових ресурсів у регіоні.

Державне регулювання сільського ринку праці повинно формуватися, виходячи з основних положень стратегії реформування аграрно–промислового комплексу області в цілому, соціально–економічного розвитку села загалом. Тому слід врахувати визначення концептуальних напрямків і формування принципів державної політики ринку праці, що з багатьох позицій, особливо стосовно сільського населення, взагалі відсутні. З приведенням в дію механізмів реалізації державної політики зайнятості населення, що передбачає розробку порядку формування і використання інвестиційних ресурсів під розвиток сфери прикладання праці на селі, забезпечуватиметься регулювання територіальної та міжгалузевої мобільності трудових ресурсів села.

Особливості реалізації державного регулювання сільської зайнятості в Тернопільській області мають передбачати широкий комплекс заходів, що включають: стимулювання розвитку підприємництва, розширення сфери прикладання праці, попередження безробіття, регулювання територіальної мобільності трудових ресурсів регіону, підготовку та перепідготовку кадрів тощо. Формування та функціонування державного регулювання на селі в області сьогодні пов'язанні з складною кризовою економічною ситуацією та занепадом аграрно–промислового комплексу, руйнацією продуктивних сил села. Отже, державна політика на сіль-

ському ринку праці Тернопільської області має бути спрямована на такі пріоритетні напрямки:

- стимулювання максимально повної зайнятості сільського населення;
- розвиток інфраструктури сільського ринку праці;
- сприяння мобільності сільських трудових ресурсів на ринку праці;
- підвищення конкурентноздатності сільського населення на ринку праці;
- регулювання міграції сільського населення.

В зв'язку із зростанням числа особистих селянських сільських господарств в області для послаблення напруги на сільському ринку праці та в формування аграрно–продовольчого ринку регіону, доцільно здійснити ряд важливих заходів щодо зміцнення цього важливого на селі сектора діяльності. Головне завдання держави – організувати ефективну систему збуту виробленої в особистому секторі продукції: збір, переробку, реалізацію сприяння торгівлі селян на продовольчих ринках регіону. Практичне вирішення, нарешті потребує проблема забезпечення цього сектору технічними засобами. Для високорентабельних господарств варто було б надавати кредити. Найбільш привабливим для кредиторів слід вважати господарства, що займаються виробництвом продукції підвищеного попиту: фрукти, овочі, м'ясо–молочна продукція.

Знаний вплив на регулювання зайнятості сільського населення повинні відігравати сільські Ради. Саме вони повинні бути як первиною ланкою у формуванні інформаційної бази, так і у визначенні перспективи розвитку сфери прикладання праці в межах підпорядкованої їм території, потенційних об'єктів для інвестування. Частково такі функції декларовані чинним законодавством. В програмі зайнятості населення на 1997–2000 рр. чітко відзначено, що “Визначені напрямки реалізації політики зайнятості мають бути забезпечені як на державному, так і на регіональному рівнях шляхом скоординованої співпраці місцевих органів виконавчої влади підприємств, організацій і установ, профспілкових об'єднань, служб зайнятості” [121, с. 5]. Але на практиці ці функції реалізуються

досить слабо, головним чином через недостатню професійну компетентність працівників, а також через недоліки в податковій системі України. На нашу думку, саме податки мають відіграти важливу роль в держаному регулюванні сільського ринку праці. Викликає заперечення, наприклад, порядок розподілу між бюджетами різного рівня прибуткового податку з громадян, податку на нерухоме майно з фізичних осіб, єдиного податку які повністю, на нашу думку, повинні залишатися на місцях а не перераховуватися на місце реєстрування платника податку.

При сільських Радах доцільно було б створити позабюджетний Фонд інвестицій та розвитку зайнятості сільського населення. Крім відрахувань з місцевого бюджету, розміри яких щорічно змінюються згідно з важливістю визначених завдань, джерелами доходів Фонду мають стати: централізовані кошти, якщо місцеві пріоритети узгоджуються з державними в межах однієї чи декількох цільових програм; відповідні галузеві інвестиційні ресурси, кошти, отримані на спонсорських засадах, або ж залучені на виконання якихось спільних інвестиційних проектів. Варто передбачити, що кошти Фонду не можуть бути вилучені органами вищої державної влади, однак повинні ними контролюватися. Загальний порядок використання коштів цього фонду має бути таким, як і визначений раніше порядок використання інвестиційних ресурсів фонду сприяння зайнятості: в кращому випадку здійснюватися через відповідну структуру служби зайнятості, враховуючи загальні принципи управління на тристоронній основі.

Однією з найважливіших функцій державного регулювання в регіоні розвитку сільськогосподарського підприємництва є антимонопольна політика. Держава, використовуючи антимонопольне законодавство, систему цінових регуляторів, повинна забезпечити підтримку справедливої конкуренції і вирівнювання економічної сили продавців і покупців на ринку сільськогосподарської продукції.

Важливою формою державного регулювання, створення конкурентного середовища різних форм господарювання, повинна стати державна програма підтримки сільських, фермерських господарств.

В системі економічних регуляторів держави при становленні підприємництва на селі важливе місце повинні займати заходи по забезпеченню цінового паритету в обміні між сільськогосподарською і промисловою продукцією.

Слід зазначити, що все вищевикладене висвітлює лише частину тих проблем, які існують сьогодні на сільському ринку праці регіону. Проте наш погляд на ситуацію, що склалася на ринку праці свідчить про потребу в розробці дієвої концепції зайнятості сільського населення, що є завданням величезної ваги і вимагає спільних зусиль спеціалістів різних сфер науки і практики.

3.2. Прогнозна оцінка сільського ринку праці Тернопільської області

Механізм реалізації соціальної політики в сфері формування й розвитку сільського ринку праці передбачає застосування програмно–цільового підходу. В економіці під програмно–цільовим підходом розуміється один з видів планування й управління економічними явищами та процесами, в основі якого лежить орієнтація діяльності на досягнення поставлених цілей. Програмно–цільове планування будується на логічній схемі “цілі – шляхи – способи – засоби”. При програмному управлінні в епіцентрі уваги є не організаційна структура, що склалася, а управління елементами програми, програмними діями. В Україні застосування програмно–цільового підходу має місце при формуванні загальнонаціональної, територіальних й базових програм зайнятості населення. Проте на протязі усіх десяти років (починаючи з 1992 р.) він перебуває в стані прикладного пошуку й вдосконалення. Що ж до сегменту сільського ринку праці, то в реальній практиці використання програмно–цільового підходу до управління зайнятстю здійснено не було. Більше того, в Україні не було розроблено окремої програми зайнятості сільського населення.

Основою програмно–цільового підходу є розробка прогнозів попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці. В Україні в умовах кризовості попереднього розвитку економіки розробка прогнозів сільського ринку праці була досить епізодична. Прогнози розвитку навіть макрорівневого ринку праці, які розглядалися в якості одного з важливих атрибутів і інструментів системи територіального управління, піддавались гострій критиці [195, с.39]. Причин ситуації, що склалася, називалося декілька: незадовільна фаховість постановки задачі прогнозування, необґрунтований підбір методів прогнозування, примітивна статистична база інформаційного забезпечення тощо.

Сьогодні, накопичений в Україні й за кордоном досвід розробки територіальних програм зайнятості, а з цим й відбору методів прогнозування, може дати багато цінного й для прогнозування сільського ринку праці.

Так, в сільській місцевості Тернопільської області з метою запобігання масовому безробіттю, надання соціальної підтримки працівникам аграрного сектора економіки (й ряду інших галузей), які вивільняються, незайнятому населенню, варто розробити власну програму зайнятості сільського населення та ринку праці.

Така програма зайнятості і ринку праці може бути кількохрівневою: мезорівнева (власне регіональна), базова (для міст й адміністративних районів). На базовому рівні (для прикладу, сільським центром зайнятості) можуть здійснюватися спеціальні заходи (програма), формуватися показники ефективності діяльності служб.

Програма сільської зайнятості і ринку праці для адміністративного району повинна формуватися на базі відповідних програм міст, форм статистичної звітності, пропозицій виконкомів базового рівня управління, наукових досліджень й спостережень. При цьому територіальні органи управління повинні керуватися наступними даними:

- про можливе скорочення чисельності працюючих на підприємствах сільського населеного пункту;
- про статево–віковий й кваліфікаційний склад працюючих;
- про статево–віковий склад працюючих на підприємствах;
- про участь працездатних жителів у трудових міграціях з виділенням обсягів найбільш кризових маятникових поїздок;
- про зайнятість сільського працездатного населення у домашньому і особистому селянському господарстві;
- про наявність вільних робочих місць та вакантних посад на підприємствах населеного пункту;

- про чисельність, професійно–кваліфікаційний, статево–віковий склад незайнятого працездатного населення, яке бажає працювати;
- оцінка чисельності незайнятого населення у населеному пункті (на кінець прогнозованого періоду) і пропозиції місцевої (за дорученням сільських) Ради народних депутатів щодо організації її працевлаштування, включаючи створення нових робочих місць, професійну перепідготовку, проведення суспільно–корисних робіт.

Програма сільської зайнятості і ринку праці є основою державного регулювання процесом, визначає стратегію і тактику забезпечення оптимальних співвідношень між обсягами і структурою робочих місць, кількістю і якістю економічно активного населення.

В науці нині відомо понад 150 можливих методів прогнозування. Що ж до методики складання Програми сільської зайнятості і ринку праці, то доцільно вибирати один з трьох груп:

- метод екстраполяції;
- метод моделювання;
- метод експертних оцінок (експертизи).

До речі, фахівцями вказується, що всі ці методи є взаємопроникними [50, с. 336]. Екстраполяція, наприклад, передбачає прогнозу оцінку і є різновидом прогнозу моделі, а прогнозні оцінки, в свою чергу, є – певний підсумок екстраполяції та моделювання досліджуваного явища або системи. Екстраполяція передбачає перенесення на майбутнє діючих законів, закономірностей і тенденцій розвитку, а також властивих їм внутрішній суперечностей з урахуванням якісно нових форм їх руху та реалізації розвитку, а також властивих їм внутрішніх суперечностей з урахуванням якісно нових форм їх руху та реалізації, але незмінності їх сутності. Метод експертних оцінок означає оцінку можливого чи бажаного в майбутньому соціально–економічного стану певного економічного явища або процесу, цілісної економічної системи. Метод моделювання – схематичне уявлення про економічну систему (в т.ч. окремі її елементи), що втілюється в упорядкований комплекс показників математичних моделей.

Проведене нами дослідження дало змогу встановити, що в даний час в Тернопільській області роботи по прогнозуванню параметрів розвитку ринку праці проводяться державним центром зайнятості згідно діючих положень Закону України “Про зайнятість населення” без виділення сегменту сільського ринку праці. Методика складання програми зайнятості населення базується на використанні методів екстраполяції і експертних оцінок. Метод екстраполяції – це кількісний і чисто формальний метод прогнозування. Він відноситься до статистичних методів, які не враховують причинно–наслідкові залежності. Цей метод ґрунтується на аналізі тенденцій і закономірностей, котрі в силу своєї інертності продовжують діяти в майбутньому. Для визначення темпу динамічної зміни параметрів, які вивчаються, вираховується числовий коефіцієнт, одержаний на основі дослідження минулих тенденцій.

Найбільш простим способом, котрий використовується з цією метою є метод плавного рівня. В його основі лежить припущення, що ряди економічних показників є геометричною прогресією. Це значить, що кожний наступний член ряду рівний попередньому, помноженому на коефіцієнт росту.

В реальній практиці роботи державного центру зайнятості Тернопільської області часто виникає необхідність прогнозувати ті або інші процеси, явища, які розвиваються під дією різних факторів, різних по направленості, значенню, періодичності прояву тощо. Формалізованим шляхом вирішити це завдання часто є не можливо. В цьому випадку використовують можливості групи експертів, які в умовах неповної і недоступної інформації, опираючись на професійну інтуїцію, дають висновки про ймовірну поведінку системи. Їх узагальнення дозволяє виробляти прогноз тих чи інших процесів, подій, явищ. Необхідно максимально формалізувати цей процес, для чого доцільно стандартизувати основні етапи підготовки і проведення експертизи, до яких відносяться:

- формування мети експертного аналізу,
- формування групи організаторів проведення експертизи,
- розробка процедур організації і проведення експертної оцінки,
- підбір експертів,
- проведення експертизи,
- обробка результатів опитування і аналізу одержаних даних, встановлення ступеню досягнення цілі експертного аналізу.

Для визначення кількісного і якісного складу незайнятого працездатного населення Тернопільської області переважно виділялися чотири джерела формування ринку робочої сили. Кожне з них відрізняється специфікою прогнозування обсягів.

Мова йде про такі джерела як: вивільнені працівники від реалізації заходів по впровадженню нового і модернізації діючого обладнання та внаслідок впровадження прогресивних технологій, особи, звільнені за власним бажанням, за прогули та інші порушення, які потребують працевлаштування (в даний час в сільській місцевості ці два джерела практично себе вичерпали). По цих джерелах основою прогнозування є середній темп приросту (зниження) значень за кілька кварталів. Третє джерело – тимчасово незайняте населення, резерв економічно активного населення (випускники загальноосвітніх шкіл, які потребують працевлаштування; випускники середніх спеціальних закладів і вузів, що мають дипломи без направлення; звільнені в запас військовослужбовці; демобілізовані з військової строкової служби; звільнені з установ примусового лікування чи позбавлення волі; переселені з зон радіоактивного забруднення, особи, що вперше шукають роботу; біженці; жінки, що бажають працювати після закінчення відпустки догляду за дитиною; інше) – для прогнозних оцінок використовують складений поквартально динамічний ряд показників. Четверте джерело особи, які зайняті у домашньому господарстві і власному селянському господарстві – прогнозування відбувається на основі експертних оцінок.

Для прогнозування можливості працевлаштування незайнятого населення обласним центром зайнятості проводиться визначення кількості вільних робочих місць та вакантних посад на підприємствах різних форм власності в динаміці за ряд років, будуються динамічні ряди. Методом екстраполяції робляться наближені прогнози щодо потреби в робочій силі і можливостей працевлаштування населення.

Проведений нами аналіз прогнозів розвитку ринку праці за ряд попередніх років, здійснених державним центром зайнятості Тернопільської області, вказує на невисоку якість розрахунків. Враховуючи, що сегмент сільського ринку праці має ряд особливостей, вважаємо за необхідне розширити спектр пропонованих методів розрахунку розвитку параметрів сільського ринку праці, зокрема з допомогою економетричних методів. При цьому конкретизуємо основні етапи перспективних розрахунків.

Найважливішими етапами прогнозування сільського ринку праці Тернопільської області є:

- визначення елемента сільського ринку праці (попит, пропозиція, кон'юнктура) в якості предмета прогнозування; визначення суті об'єкта прогнозування (наприклад, сільське економічно активно населення, незайняте населення, безробітне населення тощо); постановка цілей і завдань; висунення робочих гіпотез; з'ясування організації дослідження сільського ринку праці;
- системний збір даних і з'ясування основних умов, чинників, які впливають на становлення та розвиток сільського ринку праці;
- створення вихідної моделі, майбутньої якісної нової форми руху економіки Тернопільської області як цілісної системи, насамперед її економічної структури, що відображається в системі показників, параметрів, математичних рівнянь;
- проєкція цієї моделі на майбутнє відповідно до поставлених цілей і завдань регіонального розвитку;
- оцінка ступеня достовірності створення моделі та обґрунтування рекомендацій з метою оптимізації рішень.

З метою розробки короткотермінового прогнозу незайнятого населення сільського ринку праці адміністративних районів Тернопільської області, нами пропонується розглядати множинну регресійну модель. В її основі лежить залежність обсягів незайнятого населення від впливу ряду факторів:

- демографічна ситуація, узагальнюючим показником якої прийнятий природній приріст сільського населення адміністративних районів Тернопільської області;
- ефективність політики регулювання ринку праці, яка виражається введено через розрахунок коефіцієнта ефективності роботи служби зайнятості в адміністративному районі Тернопільської області;
- фінансовий стан адміністративного району – описується відношенням його дебіторської та кредиторської заборгованості даного району;

- структурні зміни в системі зайнятості за галузями економіки й видами діяльності, фінансовий стан.

В такому разі у формалізованому вигляді модель обсягів незайнятого населення Тернопільської області на рівні адміністративного району представлена наступним чином:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon, \quad (1)$$

де: Y – чисельність незайнятого населення в районі;

X_1 – природній приріст сільського населення району;

X_2 – коефіцієнт ефективності роботи служб зайнятості районі;

X_3 – відношення дебіторської та кредиторської заборгованості району;

X_4 – обсяг вивільнення працівників сільського господарства району;

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ – часткові регресійні коефіцієнти,

ε – випадкова величина, яка містить вплив випадкових факторів, а також тих, що не враховані в моделі.

Таким чином, для кожного адміністративного району маємо лінійну регресійну модель (1).

Для кожної моделі знаходимо:

- 1) за допомогою методу найменших квадратів, оцінки параметрів β ;

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1} X'Y \quad (2)$$

- 2) матрицю M

$$M = I - X(X'X)^{-1} X' \quad (3)$$

- 3) оцінки $\hat{Y}, \hat{\varepsilon}$

$$\hat{Y} = (I - M)Y \quad (4)$$

$$\hat{\varepsilon} = MY \quad (5)$$

4) коефіцієнти

$$ESS = \sum_{i=1}^6 \hat{\varepsilon}_i^2 = \sum_{i=1}^6 (\hat{y}_i - \bar{y})^2 \quad (6)$$

$$RSS = \sum_{i=1}^6 (\hat{y}_i - \bar{y})^2 \quad (7)$$

$$TSS = RSS + ESS \quad (8)$$

$$R^2 = \frac{RSS}{TSS} \quad (9)$$

$$\bar{R}^2 = 1 - (1 - R^2) \cdot 5 \quad (10)$$

5) F_1 . Перевірка моделі на адекватність;

$$F_1 = \frac{R^2}{1 - R^2} \cdot \frac{1}{4} \quad (11)$$

$$F_{кр} = F[4, 1] = 21,2 \quad (\alpha = 1\%)$$

$$|F_1| > F_{кр} \Rightarrow \text{модель адекватна.}$$

6) t_1, t_2, t_3, t_4 . Перевірка на значущість факторів X_1, X_2, X_3, X_4 .

$$t_j = \frac{\hat{\beta}_j}{S \sqrt{(X'X)^{-1}_{jj}}}, \quad (12)$$

$$\text{де: } S = \sqrt{\sum_{i=1}^6 \hat{\varepsilon}_i^2} \quad (13)$$

$\sqrt{(X'X)^{-1}_{jj}}$ – діагональний елемент матриці $(X'X)^{-1}$ j-го рядка;

$j = \overline{1, 4}$

$$t_{кр} = t[1] = 6,314 \quad (\alpha = 5\%)$$

$$t_{кр} = t[1] = 3,08 \quad (\alpha = 10\%)$$

$$|t_j| > t_{кр} \Rightarrow X_j - \text{значущий фактор; } j = \overline{1,4}$$

7) X^0 – прогнозований вектор

$$\hat{Y}^0 = X^0 \hat{\beta} \quad (14)$$

8) прогнозований інтервал для Y_{n+1}

$$\hat{Y}^0 - t_{кр} \cdot S \sqrt{1 + X^0 (X'X)^{-1} X'^0} \leq Y_{n+1} \leq \hat{Y}^0 + t_{кр} \cdot S \sqrt{1 + X^0 (X'X)^{-1} X'^0} \quad (15)$$

Детальніше проведемо аналіз результатів на прикладі Бережанського району Тернопільської області.

Таблиця 3.1.

Показники аналізу результатів на прикладі Бережанського району

Рік	Чисельність незайнятого населення	Демографічний чинник	Політичний чинник (політики ринку праці)	Чинник фінансового стану	Структурний чинник
	Y	X1	X2	X3	X4
1996	1428	-223	0,21	1,41	60
1997	1919	-237	0,34	1,4	20
1998	2464	-239	0,4	1,21	40
1999	3031	-327	0,45	1,48	10
2000	3114	-271	0,5	0,73	10
2001	3186	-234	0,47	0,75	70

Знайшовши оцінку для параметрів β отримуємо

$$\hat{Y} = -1375,96 - 6,81288X_1 + 5498,163X_2 - 254,886X_3 + 8,17057X_4$$

$$\bar{R}^2 = 1,$$

F – критерій Фішера

$$F_1 = 9835975$$

$$F_{кр} = 21,2 \quad F_{кр} < F_1 \Rightarrow \text{модель адекватна,}$$

t – критерій Ст'юдента

$$t_1 = -35,1696$$

$$t_2 = 62,73935$$

$$t_3 = -10,677$$

$$t_4 = 40,40724$$

$$t_{кр} = 6,314$$

Як бачимо, значення скоректованого коефіцієнта детермінації є високим ($\bar{R}^2 = 100\%$). Це дає можливість зробити висновок про хорошу відповідність побудованої моделі реальній ситуації на ринку праці у Бережанському районі.

Оскільки значення F -критерію є більшим за відповідне його табличне значення (для рівня значущості 1%), дана модель адекватна.

Розглянемо тепер t -критерій Ст'юдента для визначення впливу кожного фактора на результуючу змінну. Обчисливши за відповідними формулами (12) t -коефіцієнт для кожної змінної і порівнявши його з табличним значенням, отримуємо, що всі нами вибрані фактори мають значний вплив на чисельність незайнятого населення у Бережанському районі Тернопільської області.

Для одержання прогнозної чисельності незайнятого населення у Бережанському районі на наступний рік скористаємось очікуваними у цьому році значеннями: природного приросту сільського населення, коефіцієнту ефективності роботи служб зайнятості, відношення дебіторської та кредиторської заборгованості, а також обсягу вивільнення працівників сільського господарства у Бережанському районі.

$$\bar{x}^0 = (-234, 0.47, 0.75, 60)'$$

В результаті отримуємо прогноз чисельності незайнятого населення у Березанському районі на 2002 рік: $Y_{2002} = 3101 \pm 14$ осіб.

Для Козівського, Підволочиського, Підгаєцького і Чортківського районів Тернопільської області отримали позитивні результати, тобто модель адекватна, усі фактори є значимі і впливають на кількість незайнятого населення району.

Для Буцацького, Густинського та Заліщицького районів встановили недостатній вплив демографічного фактора на чисельність незайнятого населення району, або його не прослідковано значного впливу на протязом 1996 – 2001 рр. був незначний. Тому цей чинник для дослідження чисельності незайнятого населення у Буцацькому, Густинському та Заліщицькому відкинули. Отже, в результаті отримали для цих районів лінійну регресійну модель виду:

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \quad (16)$$

Аналіз такої моделі дає позитивні результати ($F_{кр} = 18$; $t_{кр} = 2,92$ ($\alpha = 5\%$), ($t_{кр} =$), $t_{кр} = 1,886$ ($\alpha = 10\%$)).

Для Зборівського та Шумського районів отримали недостатній вплив структурного фактора на чисельність незайнятого населення району. Відкинули його як незначущий фактор. Для дослідження чисельності незайнятого населення у Зборівському, Підгаєцькому, Чортківському та Шумському районах вибрали лінійну регресійну модель виду:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (17)$$

Аналіз такої моделі для перерахованих районів дав теж позитивні результати.

Дослідження моделі (1) для Лановецького, Монастирського, Терехівського і Тернопільського районів показало або поганий взаємозв'язок чисельності незайнятого населення і вибраних факторів, або існування мультиколінарності. Тому для цих районів, по-перше, знайшли корелюючі змінили, замінюємо їх на некорелюючі, а, по-друге, дослідили модель залежності чисельності незайнятого населення в районі від нових факторів. Таким чином для Борщівського та Терехівського районів отримали регресійну модель виду:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon, \quad (18)$$

де: Y – чисельність незайнятого населення в районі;

X_1 – природний приріст населення району (не лише сільського);

X_2 – фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування в районі;

X_3 – відношення дебіторської та кредиторської заборгованості району;

X_4 – обсяг вивільнення працівників сільського господарства району;

Для Лановецького району отримуємо модель:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \quad (19)$$

де: Y – чисельність незайнятого населення в районі;

X_1 – природний приріст населення адміністративного району Тернопільської області;

X_2 – коефіцієнт ефективності роботи служб зайнятості в районі;

X_3 – відношення дебіторської та кредиторської заборгованості району;

X_4 – фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування в районі;

Для Тернопільського району маємо регресійну модель виду:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (20)$$

де: Y – чисельність незайнятого населення в районі;

X_1 – природний приріст населення району;

X_2 – коефіцієнт ефективності роботи служб зайнятості в районі;

X_3 – обсяг вивільнення працівників сільського господарства у районі.

Таблиця 3.2.

Наявна та прогнозна чисельність незайнятого населення районів Тернопільської області на 2004 рік, тис. осіб

Район	Чисельність незайнятого населення, 2001 р.	Прогноз чисельності незайнятого населення на 2004 р.	
			Відхилення
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Бережанський	3186	3101	±14,2
Борщівський	3271	4444	±333,1
Бучацький	8278	7942	±79,2
<i>Продовження таблиці 3.2.</i>			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Гусятинський	5587	5266	±242,2
Заліщицький	1785	1594	±91,3
Збараський	6508	6579	±26,3

Зборівський	2505	2277	±169,2
Козівський	2710	3392	±30,1
Кременецький	7710	7453	±338,9
Лановецький	2416	1771	±41,9
Монастириський	2943	2943	±268,1
Підволочиський	1389	1302	±10,3
Підгаєцький	981	1064	±7,6
Теребовлянський	3724	3388	±21,7
Тернопільський	4326	4134	±307,2
Чортківський	6229	6679	±68,6
Шумський	1516	1343	±119,2

Таким чином, проведені нами розрахунки обсягів незайнятого населення районів Тернопільської області, які приведені в таблиці 3.2, можна приймати в якості вихідної бази формування програми зайнятості сільського населення на короткотермінову перспективу (варіант повного ринку праці).

У випадку оперування даними фіксованого ринку праці нами пропонується розглядати часовий ряд безробітного населення, котре реєструється в державному центрі зайнятості Тернопільської області.

Так, економетричний аналіз часових рядів кількості сільського безробітного населення Тернопільської області з допомогою програмного продукту STADIA* дає можливість вирішити наступні проблемні питання:

- побудувати прогнозну математичну модель кількості безробітного населення області;
- спрогнозувати майбутній розвиток чисельності безробітного населення ;
- дослідити причинно–наслідкові взаємозв’язки даного процесу.

При дослідженні прогнозних процесів відносно чисельності безробітного населення області нами використана інформаційна база, що складається з дис-

кретних часових рядів. Дискретний ряд можна розглянути як послідовність значень y_1, y_2, \dots, y_n в момент часу t для по області.

Проведений ретроспективний аналіз часових рядів дав можливість вибрати найбільш адекватні прогнозні моделі для окремих об'єктів дослідження. При проведенні розрахунків нами використовувалися наступний вид регресійної моделі [69, с.32]:

$$y_t = a_0 + a_1 \ln(t) \quad (3.21)$$

Враховуючи статистичну значимість регресійного рівняння, нами вибрана прогнозна модель, на основі якої зроблені розрахунки перспективної чисельності безробітного населення. Розрахунки проводилися на базі даних Тернопільського обласного центру зайнятості за матеріалами поквартальної звітності про обсяги безробіття населення за 1996 – 2001 рр.

Економетричний аналіз загальних обсягів чисельності безробіття в Тернопільській області (без поділу на міське та сільське) можна представити за допомогою методу найменших квадратів наступним чином:

$$Y_t = -4603,9 + 14795,7 \ln t \quad (3.22)$$

де Y_t – кількість безробітних;

t – часовий період, у нашому випадку – один квартал.

Оперуючи відсотком сільського безробіття в загальній чисельності безробітних, отримали модель:

$$Y = -1629,8 + 5237,64 \ln t \quad (2.3.3.)$$

Отже розраховані нами прогнозні обсяги безробіття в Тернопільській області складуть у 2003 році – 43870 осіб, на 2004 році – 45950 осіб. Сільське безро-

біття відповідно матиме наступну динаміку обсягів: на 2003 рік – 15530 осіб, на 2004 рік – 16270 осіб. Подібним чином можна зробити й прогнози в розрізі адміністративних районів області.

За нашими оцінками стане меншим безробіття серед спеціалістів і вищим серед низькокваліфікованих працівників.

Підсумовуючи вище викладене, слід зазначити, що методи дають змогу раціонально і комплексно обґрунтувати на науковому рівні напрями і заходи регулювання сільського ринку праці в Тернопільській області. Звичайно, названі методи потребують подальшого вдосконалення.

Розробка та вдосконалення методів прогнозування сільського ринку праці сприяють класифікації угруповання основних економічних регуляторів попиту й пропозиції робочої сили, які започатковуються за умов ринкових трансформаційних перетворень. Запропоновані методи прогнозування сільського ринку праці забезпечать якісно повний рівень протікання процесів регіональної зайнятості населення.

3.3. Шляхи підвищення ефективності регулювання сільського ринку праці регіону

Проаналізувавши ситуацію, що склалася на сільському ринку праці Тернопільської області та вивчивши в залежності від умов функціонування економіки тенденції його розвитку, нами виявлено ряд загальних і локальних проблем. Загальні проблеми, перш за все, пов'язані з відсутністю конкретних заходів по реалізації стратегічних орієнтирів розвитку області, причому як в галузевому, так і в територіальному зрізах. Висока концентрація промислових і інфраструктурних об'єктів у м. Тернополі та районних центрах (більшість з яких не функціонують вже тривалий час), високий рівень безробіття (особливо серед жінок і молоді), низький рівень заробітної плати і багатомісячна затримка її виплат причинили потребу у конкретизації завдань з ліквідації напруги на ринку праці загалом, й сільському зокрема. До найбільш невідкладних завдань щодо регулювання соціально–економічних процесів у регіоні нами віднесено:

- створення конкурентного середовища, яке б забезпечувало ефективне функціонування господарського механізму, комплексний соціально–економічний розвиток регіону;
- вдосконалення механізму регулювання сільського ринку праці, розвитку його інфраструктури;
- розробка ефективних заходів державної політики з питань зайнятості, підвищення якості та оплати праці, робочих місць, робочої сили.

В умовах, коли немає необхідних обсягів фінансових ресурсів, коли неможливо спланувати роботу на найближчий період, навряд чи можна стверджувати, що місцеві органи влади здатні забезпечувати нормальну життєдіяльність регіону. В порівнянні з великими промисловими центрами України, де краще розвинута ринкова інфраструктура, сільські ринки праці є більше економічно міст-

кі. Велика плинність трудових ресурсів до комерційних підрозділів обмежена, тому й працівники у великій мірі прив'язані до робочих місць.

Більшість великих підприємств в регіоні покинуті напризволяще, промислова й соціальна інфраструктура руйнується, швидко зростає рівень безробіття. В таких умовах збереження хоча б діючих робочих місць має велике економічне значення для стабілізації соціальної напруги в регіоні.

Держава виступає як посередник між роботодавцем і найманим працівником, визначає принципи узгодження інтересів цих суб'єктів, формує основу системи зайнятості населення, створює необхідні умови для відновлення робочої сили. Держава має сприяти росту фінансового забезпечення регіону, досягненню його бюджетної збалансованості. Однак вона не зацікавлена у функціонуванні збиткових підприємств, продукція і послуги яких не користуються попитом.

В умовах реформування регіональної економіки першочерговими мають стати економічні заходи, які спрямовані на кредитування, надання субсидій, надання пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня ставок податку. Поряд з ними слід забезпечити прийняття й виконання законодавчих і нормативних актів, які регламентують умови формування і використання робочої сили. Соціальні заходи повинні виступати гарантом стабільного життя населення, забезпечуючи умови для саморозвитку і самозабезпечення кожної працездатної людини. При цьому необхідне не тільки створення матеріальних стимулів, але й врахувати менталітет населення, його ставлення до праці, трудову мотивацію. Інертність процесів, які протікають в сфері буденної свідомості, спричиняє неспроможність багатьох людей зайняти своє місце на ринку праці. В наш час визначальний вплив на мотиваційну поведінку особи і соціальних груп має почуття страху залишитись без роботи. На жаль, процеси, пов'язані з втратою роботи, зміною професії, відсутністю гарантованого місця роботи, одні із найбільш актуальніших.

Сучасне становище зайнятого населення в області не створює необхідних умов для самореалізації особистості. Більшість працівників почуває себе невпевнено, в настроях людей панує песимізм, невпевненість у власних силах.

Спостерігається високий ступінь незадоволення своєю роботою, незалежно від форм власності підприємства, де працюють люди. Значення праці знижує і низька її оплата, відсутність перспектив просування у подальшій службі, реальна загроза безробіття в умовах довготривалого застою підприємства.

Разом з тим, не можна не відмітити і зміни в економічній поведінці населення, розвиток підприємницької ініціативи, створення фермерських господарств, участь у вторинній зайнятості, яка є для багатьох не тільки джерелом додаткових доходів, але і спробою реалізувати себе на новому професійному підґрунті. Набирає силу тенденція перерозподілу робочої сили у сферу торгівлі та послуг, де інтенсивно розвивається малий бізнес. Таким чином, гарантія зайнятості підвищує ефективність використання трудового потенціалу на підприємствах, оскільки вона сприяє процесу залучення працівників, полегшує реалізацію виробничих питань, так як вона не загрожує робітникам звільненням, стимулює розширення професійного профілю працівників, дотримання трудової і виробничої дисципліни.

Однак, аналіз тенденцій розвитку економіки області дозволяє стверджувати, що в наступні роки рівень безробіття збережеться приблизно на такому ж рівні і навіть зросте, однак його характер зміниться: стане менше безробітних спеціалістів і більше незайнятих малокваліфікованих працівників. У випадку проведення активної політики зайнятості (і підвищення самостійної активності людей на ринку праці) можна очікувати підвищення ефективності системи перепідготовки та працевлаштування безробітних і скорочення середніх термінів перебування людей у статусі безробітного. Безробіття буде носити, як правило, структурно–технологічний і фрикційний характер. В найбільш віддаленій перспективі слід очікувати нових змін у галузевій структурі зайнятості, обумовленій технологічними змінами. Буде скорочуватись тривалість робочого тижня, величина середньорічного фонду робочого часу на одну особу. Зміниться структура підготовки кадрів спеціалістів (у першу чергу в системі вищої освіти). Середня тривалість навчання осіб працездатного віку наблизиться до рівня показників розвинутих країн світу.

Наведений вище прогноз на перспективу не є екстраполяцією процесів, які спостерігаються зараз. Це скоріше, нормативний прогноз, мета, до якої нам слід прагнути. Для досягнення зазначеної вище мети необхідно вивести економіку із стану депресії і перейти до політики осмисленого державного регулювання трудової сфери.

У зв'язку з тим, що ситуація на ринку праці поки що далека від стабілізації, питання про активізацію державного регулювання ринку праці і зміни деяких уявлень про те, хто і яким чином повинен здійснювати таке регулювання, поставлене досить гостро.

Вдосконалення регулювання сільського ринку праці набуває, сьогодні, особливого значення, так як лише на рівні регіону можуть бути найбільш повно враховані їх соціально–економічні, природні, демографічні, екологічні та інші особливості.

На наше переконання, для того, щоб підвищити ефективність державного регулювання сільського ринку праці треба, щоб політика зайнятості містила механізм зв'язку компонентів: правового, економічного, соціального, демографічного та організаційного характеру, була інструментом узгодження дій на ринку праці всіх його суб'єктів, здійснювалась комплексно і не лише службою зайнятості, а всіма зацікавленими сторонами. До них належать органи державної влади і управління, об'єднання підприємців, профспілкові органи та інші структури, які забезпечують цивілізовані взаємовідносини між учасниками ринкових відносин: власниками, найманими працівниками підприємствами і державою.

Враховуючи підвищену напругу на сільському ринку праці, в сфері зайнятості регіону слід акцентувати увагу на розширення ролі органів державної і муніципальної влади (адміністрації міст і районів, сільських селищних Рад) і особливу увагу приділяти розвитку малого підприємництва.

Можливими напрямками активної політики сільської зайнятості в регіоні має стати:

- сприяння розвитку малого підприємництва і самозайнятості;

- покращення підготовки і перепідготовки працівників та безробітних;
- розширення громадських та сезонних робіт;
- організація інформаційного забезпечення про ринок праці;
- збереження існуючих і створення нових робочих місць та їх квотування;
- сприяння зайнятості інвалідів;
- сприяння працевлаштуванню молоді та формування ефективної молодіжної політики зайнятості.

Щоб покращити функціонування сільського ринку праці, велике значення має приділятися наданню інформаційних послуг населенню. Для виконання даного завдання необхідні:

- вдосконалення моніторингу соціально трудової сфери;
- координація і проведення наукових досліджень по найбільш актуальних проблемах зайнятості;
- підвищення рівня інформованості безробітних та роботодавців про всі види діяльності служби зайнятості населення і, в першу чергу, про можливості працевлаштування.

На нашу думку, доцільно було б надавати громадянам додаткові послуги по сприянню в працевлаштуванні та інформацію для вибору абітурієнтам інформації про спеціальності, які користуються попитом на ринку праці. Для вирішення цієї проблеми потрібне розширення банку даних вакансій. Доцільним є також проведення ярмарок вакансій. Головні завдання при проведенні ярмарок вакансій повинні полягати в наступному:

- організація безпосереднього спілкування громадян, які шукають роботу, з представниками організацій, установ, підприємств – потенційними роботодавцями;
- надання відвідувачам ярмарок інформації про проблеми зайнятості;
- інформування відвідувачів ярмарки про можливості працевлаштування на постійну або тимчасову роботу, в тому числі і по всій Україні.

Перевагами ярмарки вакансій, на нашу думку, є те, що вони:

- дають можливість громадянам самим визначати роботу;
- зустрітися з представниками установ, організацій, підприємцями і безпосередньо від них дізнатися про умови і режим праці;
- ознайомитися з банком даних вільних робочих місць, які є в службі зайнятості.

Слід зазначити і той факт, що при організації ярмарок вакансій органи служби зайнятості повинні враховувати специфіку регіону. Тому набір робочої сили повинен робитися на спеціалізованих ярмарках по конкретних професіях, розрахованих на певні категорії громадян.

Одним з активних методів в боротьбі з безробіттям в регіоні можна вважати професійне навчання, підвищення кваліфікації громадян і їх перепідготовки, навчання новим професіям, які є пріоритетними на ринку праці.

Організація професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення – це система організаційних і управлінських заходів, спрямованих на вирішення питань планування і реалізації комплексу заходів по цільових напрямках професійного навчання громадян і незайнятого населення.

Одним з головних принципів організації професійного навчання – приведення структури підготовки робітників та спеціалістів в закладах професійної освіти відповідно до потреби ринку праці.

Сьогодні в Тернопільській області склалась дуже складна ситуація, в плані скорочення мережі закладів професійного навчання і перенавчання безробітних. До основних її причин, а також низького рівня професійного навчання слід віднести:

- відсутність орієнтирів щодо пріоритетного розвитку галузей економіки області;
- проблеми працевлаштування (в районах з'являється 1–10 вакансій в місяць) в зв'язку з важким економічним положенням підприємств;
- недостатність фінансових ресурсів;
- проблеми складання переліку професій, які користуються стійким попитом на

ринку праці, і, з яких серед безробітних і тих, що шукають роботу, були б відсутні спеціалісти.

Для вирішення проблем зайнятості в регіоні, професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, працевлаштування безробітних було б доцільно посилити роботу в наступних напрямках:

- інформувати громадян про ситуацію на ринку праці;
- активно пропагувати професії, які користуються попитом на ринку праці;
- збільшувати обсяг професійного навчання за професіями для самозайнятості, домашньої праці;
- інформувати Міністерство освіти і науки про надлишок спеціалістів на ринку праці по конкретних професіях (щоб запобігти випуску потенційних безробітних), оскільки навчальні заклади продовжують готувати робітників і спеціалістів за професіями, які вже є на ринку праці, існує неефективна система узгодження рівнів і профілів підготовки спеціалістів в співвідношенні з потребами ринку праці;
- оскільки більша частина випускників навчальних закладів виявилася безробітними, для збільшення їх конкурентноздатності необхідна професійна перепідготовка з метою отримання додаткових знань.

Для вирішення завдання працевлаштування слід було б рекомендувати навчальним закладам підготовку по суміжних професіях:

- приділити особливу увагу підготовці спеціалістів під конкретне робоче місце;
- на основі прогнозу соціально–економічного розвитку господарства області підготувати прогноз потреби економіки в кадрах, з урахуванням якого направляли б безробітних на професійне навчання;
- активізувати консультаційну роботу і роботу по професійному навчанню слабозахищених верств безробітних: жінок, молоді, інвалідів, громадян, звільнених з військової служби і членів їх сімей та ін.

Варто відзначити пасивну роль держави у справі підтримки аграрного сектора економіки. Так реформа земельних відносин на селі, передача земельних па-

їв у приватну власність поки що не призвели до розширення робочих місць. Брак фінансових ресурсів у сільського населення гальмує ефективне використання сільськогосподарських ресурсів, стримує створення нових робочих місць.

Ситуація у сфері сільської зайнятості в Тернопільській області має тенденцію до погіршення, оскільки молодь, яка вступає в працездатний вік, буде поповнювати лави безробітних в тому випадку якщо вона не продовжуватимуть навчання у вищих навчальних закладах. Більшість молодих людей в сільській місцевості можуть бути зайняті в особистих селянських господарствах батьків, але можливості для самозайнятості в них обмежені, оскільки вони не є власниками земельних паїв.

На нашу думку, сьогодні найбільш реальними засобами державного регулювання ринку праці в Україні є збереження існуючих та створення нових робочих місць при збільшенні загального робочого часу, формування нових робочих місць за рахунок скорочення робочого дня на вже існуючих. Державні органи законодавчо встановлюють, як правило, максимальну тривалість робочого тижня. Ця величина безпосередньо впливає на кількість робочих місць: скорочення максимальної тривалості робочого тижня, приведе до утворення додаткових робочих місць. Отже, на нашу думку, доцільно було б сьогодні скоротити тривалість робочого тижня до 35 годин – це дозволило би працевлаштувати 20–30 тис. безробітних, скорочення тривалості робочого часу на 1% може збільшити загальний рівень зайнятості на 0,6–0,8%.

Хоча застосування такого заходу в сучасних умовах в Україні потребує певної обережності. З одного боку, це дозволяє знизити загрозу безробіття для ще працюючих і зменшити існуюче безробіття; з іншого боку, може негативно відобразитися на ефективності економіки в цілому. Якщо скорочення робочого дня супроводжується пропорційним зниженням заробітної плати, то при рівні оплати праці, який склався в країні, це призведе, на наш погляд, до росту попиту на додаткові робочі місця з боку тих, хто на основній роботі перейшов на скорочений робочий день. Більше того, сумісництво завжди забирає час та енергію з основ-

ної роботи. Але якщо основний заробіток людина отримує не за місцем основної роботи, де лише зберігається його трудова книжка, то перевід такого працівника на скорочений робочий день не призведе з його боку до додаткового попиту на робоче місце, а навпаки, дозволить зекономлені гроші використовувати для співробітників, які залишилися, або створити додаткові робочі місця без збільшення попиту на вакансії.

Також в області слід більшу увагу приділити зайнятості інвалідів. Потрібно обласному Центру зайнятості розробити “Концепцію про квотування місць для інвалідів”, згідно з якою підприємства зобов’язувалися б приймати на роботу осіб цієї категорії, а кількість місць для них мала би складати на підприємстві 3–6% від загальної чисельності працюючих. За порушення даної Концепції передбачити штрафні санкції. Цей захід, звичайно, викликав би негативне ставлення роботодавців, так як зобов’язує їх приймати на роботу осіб, які не володіють достатньою кваліфікацією та навичками або тих, хто має обмеження за станом здоров’я. Тому цей захисний адміністративний захід доцільно було б доповнити економічним “заохочуючим” впливом на підприємців, які надають роботу даним групам людей. Це, наприклад, різні податкові пільги, виплата субсидій. Доцільно впровадити систему державних субсидій, а саме субсидії по заробітній платі, які би покривали встановлений законом відсоток витрат роботодавця на оплату праці інвалідів; субсидії підприємцям для найму помічників для інвалідів, субсидії на надання їм автотранспорту. Подібні захисні заходи необхідні, особливо стосовно інвалідів, як в Україні в цілому, так і в Тернопільській області.

Потрібно також більше уваги приділяти зайнятості молоді, щоб зупинити “заробітчанську” міграцію. В Тернопільській області та по Україні в цілому, в останні роки значно зросло молодіжне безробіття, а це, в свою чергу, збільшує соціальну напругу, погіршує криміногенну ситуацію і в цілому суспільство несе значні втрати в зв’язку з неповним використанням трудового потенціалу молоді. В даному випадку доцільно було б знизити в окремих випадках вік виходу на пенсію по старості. На нашу думку, доцільно було б впровадити заходи, спрямовані на заміну працівника передпенсійного віку на молоду людину, яка вперше шукає

роботу. Недоліком впровадження цього заходу навряд є те, що це передбачає додаткові видатки на збільшення пенсії пропорційно пониженню заробітної плати та на пільги тим підприємцям, які погоджуються замінити старшого кваліфікованого працівника молодим, але з меншими навичками роботи. В умовах низького рівня життя більшості населення пенсіонери прагнуть довше працювати, рішення замінити пенсіонера молодим працівником призведе не лише до опору першого, але і до пошуку іншого місця праці.

Головна проблема сьогодні на ринку праці як в Україні, так і по регіонах, є не конкурентоспроможність випускників навчальних закладів на ринку праці, що в майбутньому може призвести до розвалу існуючої системи освіти. Нинішня молодь вперше за багато років вступає в трудове життя в період становлення механізму ринкових відносин. Ситуація ускладнюється тим, що в перехідний період молодь практично не має змоги опиратися на соціальний досвід старших поколінь, що сформувався в іншій економічній, соціальній та політичній атмосфері. Головними завданнями в соціальній політиці держави стосовно молоді повинні бути обов'язок гарантувати законодавчо, економічно і соціально нормальні для даного періоду стартові умови для самостійного життя, свободу вибору життєвого шляху, сфери зайнятості. Саме ці заходи повинні бути головним змістом соціального захисту молоді.

Ми вважаємо, що доцільно було б при вирішенні проблеми зайнятості молоді в регіоні акцентувати увагу на спеціальних заходах щодо працевлаштування молодих спеціалістів – випускників вищих навчальних закладів та середніх навчальних закладів. Серед цих заходів потрібно більше уваги приділити: створенню тимчасових робочих місць для випускників середніх і вищих, що складають найбільш значну групу серед безробітної молоді; забезпеченню пільг в оподаткуванні для роботодавців, що створюють робочі місця для молоді; пільг в оподаткуванні для молоді, яка бажає займатися підприємницькою діяльністю на певний період часу; перепідготовці молоді, що фінансується з державного бюджету.

Пріоритетними напрямками підтримки самостійної зайнятості молоді повинні виступити система консультаційного обслуговування і технічної допомоги, надання кредитів для розвитку власної справи.

В зв'язку з великим потоком мігрантів особливо молоді у напрямі село – місто, що склався в останнє десятиріччя, село практично залишилося без робочих рук. Внаслідок цього, як зазначалося, відбувається процес старіння та депопуляції сільського населення. Отже, з метою активного залучення молоді до роботи у сільському господарстві, доцільно було б розробити і реалізувати програму “Молодь – селу”. Фермери та селянські спілки могли б укласти з вищими навчальними закладами, технікумами, училищами угоди на збирання урожаю студентами. В програмі потрібно чітко визначити обсяги робіт, умови та оплату праці. З студентів могли б бути сформовані бригади для роботи у селі. Якщо ці роботи короткотермінові, то оплату доцільно було б проводити того ж самого дня по завершенню виконаних робіт, якщо роботи розраховані на тривалий період, то умови оплати праці мають бути обумовлені в договорі. Так, після закінчення навчання значна частина молоді змогла б повернутися в село і працювати.

В ситуації, яка склалася на ринку праці в Тернопільській області, одним із напрямів забезпечення зайнятості є залучення громадян до виконання громадських та сезонних робіт, що оплачуються. Перевага громадських та сезонних робіт проявляється в доступності їх всім прошаркам населення і широкій можливості застосування гнучкого режиму праці. Проведення цих робіт не вимагає яких-небудь значних капітальних вкладень і високого рівня кваліфікації робітника. Але в наш час громадські та сезонні роботи, що оплачуються, в області не отримали достатнього розповсюдження. Зумовлено це, перш за все, відсутністю стимулюючого механізму залучення до них безробітних і невисоким престижем у місцевого населення, а також відсутністю засобів у Фонді зайнятості населення області, що й обмежило їх розвиток.

Підвищення привабливості громадських та сезонних робіт може бути досягнуто, на нашу думку, шляхом реалізації таких принципів:

- стимулювання роботодавців до проведення сезонних робіт, що оплачуються, шляхом надання податкових і кредитних пільг, виділення із місцевого бюджету дотацій і субсидій на зазначені цілі;
- звільнення від оподаткування коштів, які виділяються на оплату праці робітників, зайнятих виконанням суспільних робіт;
- введення в практику розрахунків з громадянами натуральної форми оплати їх праці товарами народного вжитку, які виготовляються на підприємствах області.

В умовах області одним із оптимальних варіантів є залучення безробітних громадян до збирання врожаю, адже тут сприятливі природнокліматичні умови, землі, які не використовуються. Це можуть бути роботи, пов'язанні з ремонтом та прокладанням доріг, тротуарів, насадженням дерев, робота у таборах відпочинку й дитячих садках, допомога інвалідам і людям похилого віку, робота в лікарнях. Базою для створення відповідної кількості робочих місць є розширення виробництва будівельних матеріалів. Впровадження прогресивних технологій на основі наявної природно–сировинної бази забезпечить вихід товарів на ринок збуту за межі області.

Для реалізації цих напрямків необхідне створення бази державних та комерційних банків, розміщених як на території області, так і за її межами. Потрібно посилити конструктивну взаємодію законодавчих і виконавчих структур, що підвищують інвестиційне залучення. Необхідно ввести принципи конкурсного відбору інвестиційних проектів, систему укладання контрактів. Також необхідно передбачити надання кредиту на основі повернення під затверджені бізнес–плани.

Роль держави в умовах реформування економіки повинна полягати в тому, щоб шляхом наявних правових, економічних і організаційних важелів, функцій управління справляти позитивний вплив на розвиток не лише сільського, але й регіонального ринку праці загалом. В цьому плані саме держава повинна посилити контроль за реалізацією стратегічних орієнтирів територіального розвитку, в т.ч. приведених в таблиці .

В умовах переходу до ринку потрібно створити принципово іншу професійну структуру пропозиції та попиту робочої сили на сільському ринку праці. Політика держави в даний час має бути спрямована на створення і підтримку умов розвитку малого бізнесу, особливо, який функціонує у переробній сфері АПК. Потрібно, щоб поряд з державними підприємствами активно розвивалися акціонерні, фермерські, кооперативні та інші підприємницькі структури. Приватне підприємництво має сприяти збільшенню розмірів національного доходу та масштабів зайнятості, а держава з допомогою законодавства і оподаткування сприяти розширенню підприємницької діяльності.

В промисловості області підприємствам необхідно орієнтуватися на використання високого виробничо–технічного і кадрового потенціалу галузі, здійснити внутрішню структурну перебудову галузі, виробництво товарів для населення регіону, розвиток виробництва з перспективною продукцією, яка отримує новий імпульс, отже, збільшиться кількість робочих місць.

Якщо акцентувати увагу на інших наявних в регіоні ресурсах, то не можна не відмітити одну із найперспективніших галузей нашого регіону – туризм. Тернопільська область має всі умови для формування регіональної туристичної зони відпочинку, тут можна поєднати туризм та оздоровлення. Для цього вже сьогодні існують передумови: унікальні можливості гіпсових печер на півдні області, природні ресурси Товтр, наявність у регіоні лікувальних вод типу “Нафтуса”, унікальні історико–культурні, релігійні об’єкти Почаєва, Кременця, Теремовлі, Збаража, Зборова, Зарваниці та наявність значного культурного центру міста Тернополя.

На жаль, в наш час туризм практично припинив своє існування. Відтік туристів з Тернопільської області залишив без роботи тисячі людей, негативно вплинув на діяльність підприємств торгівлі, громадського харчування, побутового обслуговування. Об’єкти туризму через своє географічне положення не піддаються тимчасовому перепрофілюванню. Неможливо готельні номери здати в оренду, організувати виготовлення в їдальнях і ресторанах продуктів для їх подальшої реалізації, через малу чисельність споживачів у населених пунктах, де

вони розміщені. Високі ціни на туристичні путівки зробили їх не конкурентноздатними. Тому, з метою збереження матеріальної бази, що залишилась, і відновлення туризму необхідно здійснити конкретну програму. На нашу думку, вона повинна включати в себе такі заходи:

- надати пільги туристичним підприємствам;
- переглянути податкову політику по відношенню до туристичних об'єктів, зменшити ставку на прибуток від 40% до 5%, звільнити підприємства в сільській місцевості від сплати податку на додану вартість.

Основна мета такої програми – перетворення екскурсійно–туристичних і санаторно–оздоровчих послуг у регіоні у високоприбуткову галузь господарства області, і забезпечення високого рівня зайнятості. У цій сфері можна створити, за нашими підрахунками, понад 10 тис. робочих місць для робітників та спеціалістів саме в тих районах області, де високий рівень безробіття, а саме: в Кременецькому, Терехівському, Збараському, Тернопільському, Зборівському районах[120, с.185].

На нашу думку, туристичні послуги в Тернопільській області мають великі перспективи розвитку. Потрібно розвивати релігійний та сільський туризм, а відкриття кожного робочого місця на туристичній фірмі стимулює створення декількох робочих місць в сфері, що забезпечує туристичний сервіс. Успіх фірми, діючої в галузі туризму, в значній мірі залежить від кваліфікації персоналу. Тому ясно, що навчання підприємництва в сфері туризму, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів для туризму є важливою і актуальною задачею в контексті вирішення проблеми безробіття.

Дослідження економічної бази сільських населених пунктів Тернопільської області свідчить про, те що її розвиток відбувається повільно, що й збільшує ріст безробіття. Це пов'язано з тим, що в сільській місцевості обмежені можливості для ведення господарства, вузька спеціалізація, відсутня будівельна база, нерозвинута виробнича і соціальна інфраструктура, низький рівень кваліфікації трудових ресурсів. Водночас, сільські поселення мають достатню кількість трудових

ресурсів, території для будівництва, значні можливості для комплексного економічного та соціального розвитку. На сьогодні найважливішим завданням є активізація розвитку економічної бази села. Його розв'язання значною мірою залежить від структури перебудови цієї бази, оптимізації всього агропромислового комплексу.

Сільські населені пункти, в яких виробляється значна кількість сільськогосподарської сировини, а також знаходяться родовища природних будівельних матеріалів, на нашу думку, мають реальні умови для розвитку малих підприємств, які переробляли б цю сировину (консервні міні заводи, хлібопекарні, молокозаводи, цехи по виробництву м'ясних виробів). Значні резерви не переробленої плодоовочевої сировини є в південних районах області. Тому в селах Заліщицького, Борщівського, Бучацького районів є всі умови для будівництва консервних заводів. Один такий завод, за проведеними нами дослідженнями, може забезпечити роботою більше як двом тисячам безробітних, наблизить фермерів та інших виробників сировини до місця збуту продукції тощо.

Значна потреба населення в будівельних матеріалах та достатня кількість сировини роблять необхідним будівництво цегельних заводів та заводу стінових матеріалів в північних та південних районах області. Цегельний завод може надати робочі місця для 200 робітників.

Як свідчить зарубіжний досвід, ці підприємства повинні бути невеликі, але їх концентрація повинна відзначатися гнучкістю, розмаїттям організаційних форм. Для Тернопільської області та України в цілому, існує проблема створення проектів таких підприємств, причому технологічно і технічно оснащених відповідно до сучасного рівня розвитку. В одному населеному пункті може бути декілька таких підприємств, які б переробляли різну сільськогосподарську сировину і забезпечили б попит не тільки свого населеного пункту, але й давали готову продукцію на районний, обласний та міжобласний ринок. Це, в свою чергу забезпечило б повну переробку сільськогосподарської сировини в області, та підвищило рівень зайнятості в сільській місцевості. Малі підприємства мають значні переваги над великими, насамперед, завдяки здатності швидко пристосовува-

тись до потреб ринку, змінювати асортимент продукції, та ін. Тому, на нашу думку, в сучасних умовах вони є найбільш перспективними.

Як показали дослідження, в сільській місцевості Тернопільської області високий рівень безробіття серед жінок. Для залучення їх до виробництва доцільно було б розмістити в селищах невеликі підприємства–майстерні легкої промисловості (швейні, трикотажні, галантерейні фабрики та ін.). Вони повинні були б мати невелику кількість робітників, але бути з високим рівнем механізації.

Важливим напрямком активізації розвитку сільських населених пунктів в умовах становлення ринкових відносин має стати розширення недержавного сектора економіки. Однак недосконалість нормативно–правової бази, фінансово–кредитної системи, податкової політики, системи матеріально–технічного постачання перешкоджає впровадженню нових форм господарювання.

В умовах зростання безробіття на селі кооперація при економічній підтримці держави може сприяти створенню значної кількості нових робочих місць, соціальному захистові населення, залученню його до підприємницької діяльності. Проблему розвитку кооперації можна вирішити лише шляхом структурної перебудови економіки, зміни податкової політики щодо кооперативів.

З урахуванням ситуації, що склалась на ринку праці області і менталітету населення, такі методи соціальної підтримки, як допомога по безробіттю і різні види матеріальної допомоги і компенсацій, важко визнати ефективною і перспективною формою вкладення капіталу. Цілком очевидно, що найбільший результат буде мати політика стимулювання самозайнятості.

В умовах переходу до ринкових відносин, урізноманітнення форм власності в Тернопільській області будуть і надалі змінюватися умови функціонування людського фактору, а це вимагає відповідної зміни форм і методів регулювання продуктивної зайнятості сільського населення, суттєвих змін в системі забезпечення мотивації праці.

Висновки до розділу 3

Під механізмом регулювання сільського ринку праці ми розуміємо сукупність інституційних, організаційно-економічних, структурно-функціональних, соціально-превентивних й адаптаційних норм, правил і заходів впливу на попит й пропозицію робочої сили в умовах трансформації середовища розвитку сільських систем виробництва й розселення, і який націлений на формування кон'юнктури ринку праці, співвимірної з розвитком кон'юнктури інших ринків.

Регулювати сільський ринок праці регіону – це означає, перш за все, підтримувати такий рівень суспільних відносин, при яких система наймання робочої сили дає кращі результати продуктивної зайнятості, аніж самоорганізація економічно активного населення. Для цього селянин повинен бути юридично вільною особою і мати шанс реалізувати свої мотиваційні засади зайнятості в умовах свободи вибору виду діяльності.

Механізм регулювання розвитку сільського ринку праці можна представити у вигляді розробленої нами блок-схеми, складові якої тісно взаємопов'язані і виконують чітко окреслені функції. Блоками механізму є:

- **система міжнародних стандартів і норм**, яка регулює відносини, між роботодавцями і найманими працівниками;
- **система моніторингу** сільської зайнятості, для з'ясування пропорцій розподілу сільського економічно активного населення за характером його участі в суспільно-корисній діяльності;
- **законодавча база** щодо зайнятості сільського населення, зокрема стосовно розмежування відповідальності між різними гілками управління щодо компетенції та відповідальності за регулювання сільської зайнятості;
- система **економічних важелів та інструментарію**, що забезпечують функціонування механізму регулювання активної та пасивної політики держави на сільському ринку праці.

Перехід до інституційної моделі ринкових перетворень, котра задекларована в Україні разом зі стратегією європейського вибору, передбачає активізацію

регулюючої функції держави у всіх сферах національної економіки. В розвиток цього державна політика на сільському ринку праці Тернопільської області має бути спрямована на такі пріоритетні напрями:

- стимулювання максимально повної продуктивної зайнятості сільського населення;
- розвиток інфраструктури сільського ринку праці;
- сприяння мобільності сільських робочої сили ;
- підвищення конкурентноздатності сільського населення на ринку праці;
- регулювання міграції сільського економічно активного населення.

Для розробки короткотермінового прогнозу незайнятого населення сільського ринку праці районів Тернопільської області пропонується застосовувати розроблену нами множинну регресійну модель. В її основі лежить залежність обсягів незайнятого населення від впливу ряду факторів демографічної ситуації, ефективності політики розвитку ринку праці, фінансовий стан адміністративного району, структурних змін в системі зайнятості за галузями економіки й видами діяльності, фінансового стану регіону.

Перехід до ринкових відносин на основі різноманітності форм власності, розширення економічного і політичного суверенітету держави, вимагають зміни форм і методів регулювання зайнятості населення. У зв'язку з цим потребу конкретизації стратегічний курс розвитку економіки області загалом. Це означає виділення пріоритетних напрямів розширення сфери зайнятості у різних галузях промисловості і сільського господарства, створення такої кількості робочих місць, яка хоча б наближено відповідала кількості і кваліфікаційній структурі претендентів на робочі місця.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє зробити висновки та рекомендації наукового і прикладного характеру:

1. Сільський ринок праці це складна, динамічна система економічних, правових, геопросторових відносин, що виникають в процесі використання робочої сили на засадах найму. Водночас, – це специфічний механізм розподілу робочої сили по сферах, видах, формах економічної діяльності, який функціонує в межах сільських поселень. Він є органічною складовою загальнонаціонального ринку праці, виділяється на основі територіального (геопросторового) підходу, має двоїсту природу.

2. В основі досліджень сільського ринку праці лежить використання двох теоретичних напрямів – некласичного та сегментаційного. Якщо у першому випадку епіцентром наукового аналізу є пояснення умов рівноваги (або ж нерівноваги) між базовими співвідношеннями економічних показників попиту й пропозиції робочої сили на сільському ринку праці, то у другому – обґрунтування принципів організації, зокрема територіальної, взаємозв'язків з приводу оптимізації сільського працевикористання.

3. Вивчення проблем розвитку сільського ринку праці передбачає проведення маркетингових досліджень. Вони полягають в оцінці стану, динаміки змін працевідтворення на селі, мотиваційних, цінових і інших складових механізму регулювання кон'юнктури попиту й пропозиції робочої сили в розрізі виділених сегментів. Формування переліку критеріїв, які використовуються для вивчення сегментних структур сільського ринку праці (демографічної, географічної, функціональної, ін.), базується на гіпотезах про причинно-наслідкові зв'язки між аналізованими характеристиками сільського незайнятого населення та їх потребами.

4. Механізм регулювання розвитку сільського ринку праці ґрунтується на

застосуванні різних методів. Одним з сегментаційних методів моделювання реальності на ринку праці є метод районування, під яким нами розуміється процес виділення економічно і територіально цілісних ареалів попиту й пропозиції сільської робочої сили, які характеризуються своєрідністю умов протікання відтворювальних, зокрема обмінних процесів у сфері праці (природного рівня безробіття, співвідношень вартості робочої сили і ціни праці, ін.), особливостями поділу праці, наявністю сталих внутрішніх господарських зв'язків і комплексного розвитку. Якщо районування є методом організації території. То сегментація – механізмом втілення управлінських рішень.

5. Проведена оцінка стану розвитку сільського ринку праці Тернопільської області показав, що внаслідок деформованого впливу соціально-економічних, структурних, інституційних факторів, він ні за формою, ні за змістом організації не відповідає характеру реформ в аграрній сфері, продовжує сигналізувати про диспаритет доходів в порівнянні з іншими ринками, засвідчує про відсутність його здатності до нагромадження. Найбільш деструктивним фоном розвитку сільського ринку праці є те, що на селі в процесі аграрної реформи не з'явилося ефективного власника. Порушення рівноваги між земельними та трудовими ресурсами “прогалини” в територіальній організації (територіальному зміщенні) виробництва, обертаються надмірною територіальною диференціацією рівнів безробіття, призводять до інтенсивного росту трудової міграції (еміграції) населення за межі області й держави.

6. Низька ефективність державної політики стосовно сільського ринку праці (особливості реалізації положень трудового та пенсійного законодавства, порядок роботи територіальних органів зайнятості, відсутність моніторингу сільського ринку праці розвиток місцевих ініціатив тощо) в значній мірі пов'язані з недостатньою обґрунтованістю передпрогнозних розрахунків обсягів незайнятого населення – основи розробки обласних програм зайнятості Тернопільщини. В роботі запропоновано авторський підхід до короткотермінового прогнозування обсягів пропозиції незайнятого населення (розглядається множинна регресійна модель), та прогнозування обсягів сільського безробіття (економетрична модель

з допомогою програмного продукту STADIA).

7. Всебічна оцінка закономірностей розвитку зайнятості на ринку праці села дає підстави стверджувати, що її регулювання вимагає комплексного підходу шляхом поєднання зусиль держави та місцевої влади. Регіональна програма зайнятості як інтегруючий інструмент реалізації політики на ринку праці має виходити з чітко визначених параметрів макроекономічних пропорцій структурної перебудови, поєднаних з орієнтирами розвитку регіональної економіки, де в кінцевому плані й формується структура, попит і пропозиція робочої сили, визначаючи тим самим напрями регулювання регіонального ринку праці, зокрема у сільській місцевості.

Реалізація розроблених теоретико-методологічних та практичних положень і рекомендації ефективного функціонування сільського ринку праці сприятимуть удосконаленню політики зайнятості на регіональному рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аграрна реформа // Наш час. – 1997. – 17 січня.
2. Амосов О. Ю. Формування продуктивної зайнятості сільського населення шляхом розвитку підприємництва та інтеграції його в міжнародний ринок: Автореф. дис. д-ра екон. наук.– К.: 1997. –38 с.
3. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) / Бандур С. І., Онікієнко В.В., Петрова Т.П. та ін. – К.: РВПС України, 1999. –115 с.
4. Анализ и прогнозирование развития экономики региона /Н.Д. Прокопенко, Ф. Е. Поклонский, А. А. Решетняк и др. – К.: Наук. думка, 1991. – 228 с.
5. Баб'як Г. Зовнішні трудові міграції населення України: тенденції, причини, можливі наслідки // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 3. – Тернопіль: ТАНГ, 1999. – С.212-215.
6. Баб'як Г. П., Кошіль А. Б., Островерхов В. М. Проблеми регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні: економічний та правовий аспект // Проблеми формування ринкової економіки. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 279-287.
7. Баб'як Г.П., Островерхов В.М. Занятість –головна умова використання трудового потенціалу // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль: ТАНГ, 1997. – С.20-27.
8. Багрова И. В. Женский труд, социально-экономические проблемы.– Киев.: 1993. – 105 с.
9. Бесов А. Соціально-правові аспекти формування ринку праці //Економіка України. – 1993. – № 7. – С. 82-84.
10. Білоблещкий М. Сучасний стан ринку праці та перспективи його розвитку // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 3 - 8.
11. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.

12. Богиня Д. Соціально-економічні аспекти ринку праці в регіонах з підвищеним рівнем безробіття // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 3 - 10.
13. Бандур С. І., Заяць Т. А. Економічні регулятори попиту і пропозиції робочої сили: методологія оцінки і напрямки дії // Україна аспекти праці. – 1997. – №1 – С. 5–12.
14. Бандур С. І., Романенко О. М. Приватизація і потреба в робочій силі: методи моделювання. – К.: ДЦЗ, 1995. – 65 с.
15. Бандур С. І. Соціальні наслідки економічних перетворень в Україні та пріоритети регіональної політики ринку праці // Зайнятість та ринок праці: Вип. 6. – К.: РВПС України, 1998. – С. 3-11.
16. Бандур С. І. Структурна перебудова економіки в контексті забезпечення національних інтересів та соціальних пріоритетів // Зайнятість та ринок праці: Вип. 13. – К.: РВПС України, 2000. – С. 3-13.
17. Бондар І., Краснов Ю., Кузнецова О., Соколенко Н. Політика зайнятості населення України // Україна: аспекти праці. – 1996. – №5. – 13-15.
18. Бондар І. К., Соколенко Н. А. Державне регулювання зайнятості і населення України / Моніторинг соціальних процесів в Україні / К.: Знання, 1999. – С. 34-46.
19. Брич В. Я. Регулювання ринку праці: регіональні аспекти. – К.: НЦ ЗРП, 1997. – 214 с.
20. Британскую безработицу будут брать приступом // Зеркало недели. – 2000. – 25 марта.
21. Буздалов И. Опыт аграрного реформирования в восточноевропейских странах // АПК: экономика, управление. – 1993. – №10. – С. 40.
22. Васильченко В. Масове безробіття, його можливі наслідки і заходи щодо запобігання // Україна: аспекти праці. – 1996. – №1. – С.7.
23. Васильченко В. С., Крижановский Б. Н., Оникиенко В. В. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине. — К.: НЦ ЗРТ, 1992. – 199 с.
24. Варга В. Введение в предмет рыночная экономика для России // МЭи МО. – 1992. – №10. – С. 77.

25. Ведерніков М. Теоретико-методологічна сутність різних концептуальних підходів щодо об'єкту купівлі-продажу в угоді роботодавця з найманим робітником // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 4. - Тернопіль: ТАНГ, 2000. – С. 146-149.
26. Вишнева Н. Рынок рабочей силы – новые тенденции // Мировая экономика и международные отношения. – 1999. – №8. – С. 20-25.
27. Гайдучий П.І., Лобас М.С. Приватизація власності в агропромисловому комплексі. – К., 1994. – 86 с.
28. Галенко І.В. Інноваційний напрямок структурних зрушень і соціальної політики в аграрному секторі економіки України // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. – К, 2000. – 231с.
29. Гауднер Н. Методи регулювання зайнятості в країнах Запада // Проблемы теории и практики управления. – 1993. – №1. – С.97–102.
30. Герасименко Г. Регіональні особливості участі жінок в суспільному житті України // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – С. 275-281.
31. Герасимчук В.І. Проблеми макроекономічного регулювання зайнятості населення // Зайнятість та ринок праці. Вип. 7 – К.: РВПС України, 1998. – С. 15-22.
32. Герасимчук В. Методологічні аспекти факторної соціально-економічної оцінки розвитку регіональних ринків праці // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 4. – Тернопіль: ТАНГ, 2000. – С.171-179.
33. Герасимчук В.І. Щодо концепції формування зайнятості населення і становлення ринку праці // Зайнятість та ринок праці. Вип. 8. – К., РВПС України 1998. – С.58 - 64.
34. Гнибіденко І.Ф. Реформування аграрного сектору економіки і зайнятість сільського населення // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: – К., 2000. Т.2. – С.208.
35. Гныбиденко И.Ф. Региональные проблемы занятости населения в сельском хозяйстве. – К.: НИЦ ЗРТ, 1993. – 81 с.

- 36.Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, 2001. – 254 с.
- 37.Гудзинський С. О. Трудовий потенціал села: демографічні перспективи // Українське село: вихід із кризи. Вип. 4. – К., ін-т економіки АНУ 1994. – С. 83-92.
- 38.Данишевская Г. Гибкая рабочая сила в Великобритании // Мировая экономика и международные отношения. – 1991.– №5. – С. 139.
- 39.Дзісь Г. Роль регіонів у становленні національної економіки України // Економіка України. – 1999. – №10. – С. 19-28.
- 40.Дибя М., Косяков О. Еволюція механізму регулювання зайнятості в країнах з розвинутою ринковою економікою // Економіст. – 1999. – №11. – С.52-58.
- 41.Долішній М. І., Злупко С. М. Концептуальні засади регіональної соціально-економічної політики та її компоненти // Регіональна економіка. – 1997. – №3 – С.28-36.
- 42.Долішній М.І., Злупко С.М., Злупко Т.С., Токарський Т.Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. – Львів, 1997. – 340с.
- 43.Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика . Ч. 1,2. – К.: Наукова думка, 1994. – 453 с.
- 44.Долішній М., Козоріз Г. Моделі державного регулювання в ринковій економіці // Економіка України. – 1999. – №6. –С.12-36.
- 45.Дяків О.П., Андрушків Б.М. і др. Ринок і аналіз умов його впровадження в Україні. – К., 1994. Деп. в ДНТБ України 15.12.1994 №2497 Ук94.
- 46.Дяків О.П. Моніторингова оцінка ринку праці в регіоні // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 3 – Тернопіль «Економічна думка», 1999. – С.158-161;
- 47.Дяків О.П. Формування механізмів регулювання зайнятості населення //Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5. – С. 20-23.
- 48.Дяків О. П., Довжук Б.С. Стан та перспективи розвитку ринку праці в регіоні // Проблеми формування ринкової економіки. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 308-313.

49. Дяків О., Островерхов В.М. Аналіз зайнятості та безробіття в Тернопільській області. // Особливості ринку праці України на сучасному етапі. – Полтава, ПКІ, 1998. – С.57-62.
50. Економічна енциклопедія. Т.2. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.
51. Енциклопедія маркетинга: матеріали із веб-сайта за 23.02.2002 р.
<http://www.marketing.spb.ru>
52. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 32 с.
53. Эклунд К. Эффективная экономика. Шведская модель. – М., 1991. – 224 с.
54. Єременко В.О. Як уникнути безробіття? // Урядовий кур'єр. – 1995. – № 36. – 22 квітня 6 с.
55. Єсінова Н. І. Економіка праці. – Харків: Вид. група «Академія», 1999. – С. 49
56. Завіновська Г. Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ. – 2000. – 200 с.
57. Закон України «Про власність» // Відомості Верховної Ради. – 1991.– №20. – 249 с.
58. Закон України «Про зайнятість населення» // Голос України. – 1997. – 30 грудня.
59. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» // Людина і праця. – 2000. – №7. – С.3-31.
60. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы /Под ред. Чижова Л.С. – М.: Наука, 1998. – 254 с.
61. Заславская Т. Миграция сельского населения. – М., 1970. – 16 с.
62. Заславська Т. Сучасний трансформаційний процес у Росії // Економіка України. – К.: 2001, №10 – С.12-19.
63. Заставецька О.В. Тернопільська область: географічні основи комплексного економічного і соціального розвитку. – Львів, 1997. – 221 с.
64. Заяць Т. Регіональна політика ринку праці та зайнятості населення: механізм формування і реалізації // Регіональна економіка. – 1997. – №3. – С. 83-88.
65. Заяць Т.А. Структуризація регіональних ринків праці та шляхи досягнення їх збалансованості в Україні //Продуктивні сили і регіональна економіка. – К.: РВПС України, 1998.-С.89-97.

66. Заяць Т.А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили. – К.: Ленвіт, 1999. – 151 с.
67. Заяць Т. А. Стратегія забезпечення соціальних пріоритетів структурної трансформації галузей економіки України // Зайнятість та ринок праці: Вип. 10. К.: РВПС України, 1999. – С. 129-136.
68. Земельний кодекс України: Закон України // Відомості ВР України. – 2002. – №3-4.
69. Іващук О.Т., Кулаїчев О.П. Методи економетричного аналізу даних у системі STADIA.: Тернопіль, ТАНГ, 2001.-151 с.
70. Карташов С. А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). – М.: Финстатинформ, 1998. – 694 с.
71. Качан Є., Обухівський О. Регіональна політика ринку праці: суть, особливості та проблеми формування // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Вип. 4. – Тернопіль: ТАНГ, 2000. – С. 135-146.
72. Качан Є., Островерхов В. Зайнятість населення як складова ринку праці // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: економіка. – 2002. – №10. – С.12-16.
73. Качан Є. П., Островерхов В. М. Особливості формування і функціонування ринку праці в сільській місцевості // Зайнятість та ринок праці. Вип. 17. – К., 2002. – С. 87-97.
74. Качан Є., Ціщик Р. Проблеми державного регулювання демографічних процесів і ринку праці // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 5. – Тернопіль: ТАНГ, 2001. – С. 135-146.
75. Кашепов А. В. Российский рынок труда: проблемы формирования, перспективы // Общество и экономика. – 1997. – С.7-8.
76. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег/ Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1978. – 494 с.
77. Коваленко Н. І. Категорія продуктивна діяльність: якісні характеристики // Зайнятість та ринок праці. – К., РВПС України 1999. – С.45.

78. Ковальський В. Програма зайнятості населення – один із механізмів державного регулювання зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2000. – №3. – С.12-13.
79. Кодекс законів про працю України. - К.: Фірма “Праця”, 1994. 654 с.
80. Колешня Л. Розвиток ринку праці в Україні і напрями його регулювання // Україна: аспекти праці. – 1996. – №4. – С.12.
81. Колешня Л. Попит на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 7. – С. 3 - 18.
82. Коломийчук В.С. Соціально-економічний розвиток адміністративного району в умовах перехідної економіки (підходи до вивчення, стратегії розвитку). – Тернопіль: Укрмедтехніка, 2001, 440 с.
83. Коломийчук В.С., Шевчук Л.Т., Шульц С.Л. Стратегічні засади соціально-економічного розвитку регіону (на матеріалах Тернопільської області). – Львів-Тернопіль, 2002. – С.206-208.
84. Колот А.М. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 6. – С. 14-19.
85. Ковтонюк М.О. Населення і трудовий потенціал України. — Тернопіль: ТАНГ, 1997. — 196 с.
86. Конституція України // Час-Тіме. – 1996. – №27. – С. 4-6
87. Конвенции и рекомендации принятые Международной Конференцией Труда. 1957-1990. – Женева: Международное Бюро Труда, 1991. Том II. Конвенция 122. Конвенция в области занятости. – С. 1428-1431.
88. Корнаи Я. Дефицит. – М.: Наука, 1990.– С. 134.
89. Купалова Г.І. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України: теоретичні та практичні проблеми. – К.: ІАЕ, 1995. – 233 с.
90. Купалова Г. І., Бугуцький О.А., Дієсперов В.С. Політика зайнятості / Мотивація праці та формування ринку робочої сили. – К.: Урожай, 1993. – 415 с.
91. Курс на пріоритетний розвиток села. // Урядовий кур’єр. – 1997. – 14 січня.
92. Либанова Э.М. Рынок рабочей силы (методы анализа и возможности регулирования). – К.1993. – 93 с.;

93. Лібанова Е., Баланда А. Проблеми формування й розвитку неформального сектора ринку праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 3 - 9.
94. Лібанова Е. М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти). – К.: Бріг, 1997. – 133 с.
95. Лібанова Е. Ситуація на ринку праці в контексті новітніх макроекономічних змін // Україна: аспекти праці. – 1996. – №6. – 3–10 с.
96. Лібанова Е., Івашкевич В., Бевз В. Досвід соціальної політики в країнах розвиненої ринкової та перехідної економіки і можливості його використання в Україні // Україна: аспекти праці. – 1997. – №1. – С. 36-41.
97. Литвиненко В., Хомра О. Проблемні локальні ринки праці: підходи до виділення. // Україна: аспекти праці, 1996, – № 2,3. – С.14 -19.
98. Макконнелл Р.К., Брю С.М. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: Т.1,2. – М.: Республика, 1992. – 328 с.
99. Максимюк О. П. Подолати ілюзію стабільності сільської поселенської мережі України // Економіка АПК.– 1999.– №3 – 86 с.
100. Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Издательская группа "Прогресс", 1993. – С. 342.
101. Маслова И. Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Вестник статистики. –1990. – №12. – С. 8-20.
102. Маслова И. Российский рынок труда. – М., 1993. – С.4.
103. Маргіналізація населення України. – К.: НЦ ЗРП, 1997. – 13 с.
104. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 16. -С. 137.
105. Маршавін Ю. Інвестиції в системі економічних методів регулювання ринку праці // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 5. – Тернопіль: ТАНГ, 2001. – С.172-177.
106. Мельник О., Плотников О. Макроекономічний аналіз структури зайнятості // Економіка України. – 1993. – № 4. – С. 76 - 80.
107. Мельник С. В. Характеристика рынка труда: аналитическо-информационная модель. – Луганск: РИМ, 1998. – 38 с.

108. Михасюк І., Мельник А., Крупка М., Залога З. Державне регулювання економіки. – К.: Атіка, Ельга-Н, 2000. – 592 с.
109. Мортіков В. Пропозиція праці в Україні та її економічне регулювання //Україна: аспекти праці. – 1997. – № 8. – С. 3 - 9.
110. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / О.А.Бугуцький, Г.І.Купалова, В.С.Дієсперов та ін. – К.: Урожай, 1993. – 416 с.
111. Мочерний С. В. Основи економічних знань: запитання і відповіді. – К.: Феміна, 1996. – 257 с.
112. Мочерний С., Устенко О. Ринок праці та ринок робочої сили й тенденція до їх гармонізації в ЄС // Вісник Тернопільської академії народного господарства. Частина II. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – С. 62-68.
113. Мусіна Л. А. Інвестиційний потенціал України та його використання // Моніторинг інвестиційної діяльності в Україні. – 1997. Вип. 2. – С. 5–10.
114. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. – М., 1991. – С.6.
115. Никифорова А. А. Рынок труда и политика занятости // Труд за рубежом. – 1992. – № 4. – С.14-24.
116. Нуреев Р. Рынок труда: распределение доходов // Вопросы экономики. – 1996. – №1. – С.43.
117. Онікієнко В. В. Основні тенденції формування трудових ресурсів і зайнятості населення України в довготривалій перспективі // Зайнятість та ринок праці. Вип. 8. – К., РВПС України, 1998. – С. 48-58.
118. Онікієнко В. В., Коваленко Н. І., Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення / К.: Вид-во Принт Експрес, 1999. – 50 с.
119. Онищенко В. Ф. Рациональная занятость. –К.: Знання, 1996, 6. с.
120. Островерхов В.М. Шляхи підвищення ефективності функціонування регіонального ринку праці // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Вип. 5. – Тернопіль: ТАНГ, 2001. – С.182-186.
121. Орлатий М. К. Розвиток сільської населенської мережі України // Вісник аграрної науки, 1997. №3. – С.67-69.

122. Оцінка пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці: методичні рекомендації – К., РВПС України, 1994. – 96 с.
123. Павленков В.А. Рынок труда. – М.: Акнил, 1992. – С. 136
124. Панков Б.П. Рынок труда и подготовка кадров в АПК. – М.: Петит, 1993.– 95 с.
125. Петрова І. П. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Таксон, 1997. – 296 с.
126. Петрова І.Л. Врахування сегментації ринку праці в політиці зайнятості // Зайнятість та ринок праці. – К.: АТ «Українська видавнича група». – 1995. – Вип. 3. – 101. с.
127. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: навчальний посібник. – К.: МАУП, 1997. – 120. с.
128. Петюх В. М. Ринок праці: – К. : КНЕУ, 1999. – 114 с.
129. Петюх В. Рыночная экономика. – К.: Урожай, 1995. – 300. с.
130. Печчен А. Человеческие качества. – М., 1985. – 311. с.
131. Позняк О. В. Міграційні чинники трудоворесурсної ситуації в сільській місцевості України // Зайнятість та ринок праці // Вип. 7. – 1998. – С. 77.
132. Позняк О. Формування пропозиції робочої сили в Україні: історія, сучасний стан і перспективи // Україна: аспекти праці: – 1998. – № 1. – С. 13 - 16.
133. Покрищук В., Ковальський В., Пазюк О. та ін. Ринок праці України: сучасні тенденції зайнятості населення // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 5. – С. 3 - 9.
134. Послання Президента України до Верховної Ради “Україна: поступ у ХХІ століття. Стратегія економічного та соціального розвитку на 2000-2004 роки” – К.: 2000. 123 с.
135. Праця в Україні у 2000 році: Статистичний збірник/ Державний комітет статистики України. 2001 р. 316. с.
136. Програма зайнятості населення на 1997-2000 роки. – Київ, 1997. – 5. с.
137. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття: Конвенція МОП 168 від 23 червня 1988 р.

138. Пухлій В. Т. Основні напрямки державної політики сприяння зайнятості населення в сільській місцевості // Зайнятість та ринок праці. – К. – 1999. – №10. – С.76.
139. Пухлій В.Т. Тенденції розвитку ринку праці в сільській місцевості України: ретроспектива та короткий прогноз. // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: –К., 2000. Т.2. – 242 с.
140. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / Садова Уляна, Семів любов. Редкол.:відповідальний редактор академік НАН України М.І.Долішній. – Львів, 2000. 264 с.
141. Рекомендації з подальшого реформування колективних та інших недержавних сільськогосподарських підприємств. – К., ІАЕ, 1996. – 123 с.
142. Реформування сільськогосподарського виробництва в Східній Німеччині // Економіка АПК. – 1996. – №3. – С.77.
143. Ринок робочої сили в аграрному секторі економіки України (теоретичні та практичні проблеми) / Г. І. Купалова. – К.: ІАЕ, 1995. – 233.
144. Рынок труда и доходы населения. – М.: Информационно-издательский дом “Филинь”, 1998. – 280 с.
145. Розміщення продуктивних сил України : Підручник. – К.: ВД “Юридична книга”, 2001. – 552 с.
146. Романюк М. Д. Особливості регулювання міграційними трудовими потоками // Зайнятість та ринок праці. – К., 1999. – №10. С.224.
147. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Илин В. В. Рынок труда, занятость населения. – М. , 1997. – 57 с.
148. Рощин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: экономическая теория труда. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
149. Саблук П. Аграрна складова в економічних реформах України // Вісник НАН України. – 2001.– №2. – С.49.
150. Садова У.Я. До питання ефективності управління соціальним розвитком в Україні / Стратегія сталого розвитку Закарпаття: еколого-економічні та соціальні моделі. – Ужгород: Патент, 2001. – 168 с.

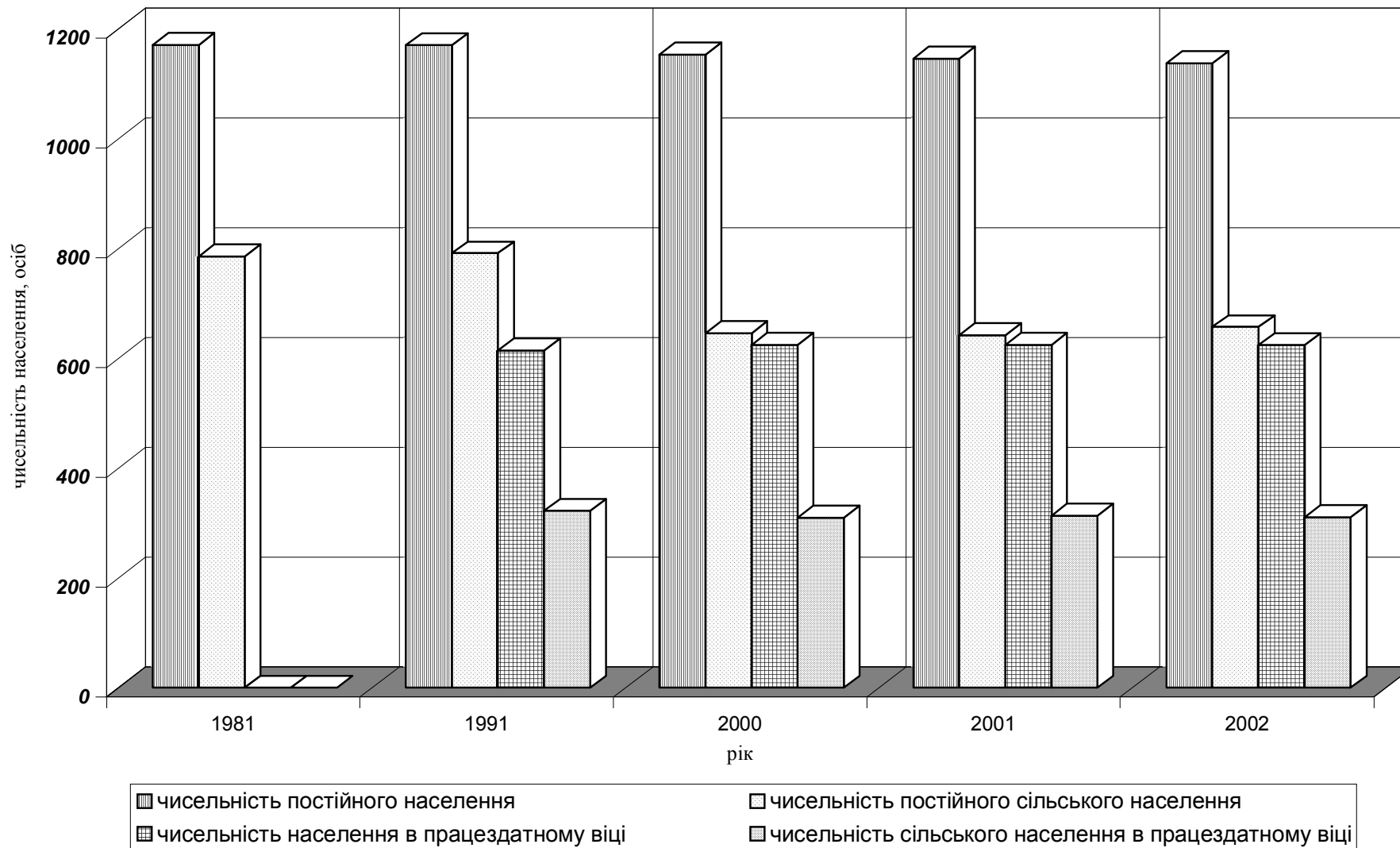
151. Саєнко М. Г. Реструктуризація зайнятості сільського населення на Тернопільщині // Економіка АПК. – 1999.– №12. – С. 70-75.
152. Саєнко М. Г. Трудовий потенціал АПК: проблеми відтворення. – Тернопіль.: Наукова думка, 1998. – 135 с.
153. Сакс Дж., Ворнер Э. Экономическая конвергенция и экономическая политика.// Вопросы экономики. – 1995. –№5.– С.15-32.
154. Самуельсон П. Экономика. – М.: Алгон. – 1992. – Т.2. – 413 с.
155. Саниахметова Н.А. Регулирование предпринимательской деятельности в Украине: организационно-правовые аспекты. – Одесса , 1998. – 233 с.
156. Семенова А. Принципы и механизмы создания рабочих мест // Экономист. – 2000. – №1. – С. 40-47.
157. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика. – К.: Видавництво АУДУ, 1997. – 234 с.
158. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. збірник / Державний комітет статистики України – К. 2001. – С. 81, 97.
159. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / С.І. Бандур, Т.А. Заяць, В.В. Онікієнко, та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2001. – 261 с.
160. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М., 1996. – 119 с..
161. Словарь делового человека / О.В. Амуржуев, А.И.Болвачев, Е.Т.Гребнев и др. –М.: Экономика, 1992, - 167 с.
162. Стадник М.Є Регіональні ринки праці: сегментація та управління //Соціально-економічні та екологічні проблеми розвитку адміністративних айонів. – Львів: ІРД 1997. – частина III - С.91-95.
163. Стан ринку праці Тернопільської області у 1998 році / Тернопільський обласний центр зайнятості. – Тернопіль, 1999. – 14 с.
164. Стан ринку праці Тернопільської області у 1998 році / Тернопільський обласний центр зайнятості. – Тернопіль, 1999. – 16 с.
165. Стан ринку праці Тернопільської області у 1999 році / Тернопільський обласний центр зайнятості. – Тернопіль, 2000. – 14 с.

166. Стан ринку праці Тернопільської області у 2000 році / Тернопільський обласний центр зайнятості. – Тернопіль, 2001. – 14 с.
167. Стан ринку праці Тернопільської області у 2001 році / Тернопільський обласний центр зайнятості. – Тернопіль, 2002. – 14 с.
168. Статистичний щорічник України за 1998 рік. – К.: Техніка, 1999. – 423с.
169. Статистичний щорічник України за 1999 рік. – К.: Техніка, 2000. – 523 с.
170. Статистичний щорічник України за 2000 рік. – К.: Техніка, 2001. – 543 с.
171. Статистичний щорічник Тернопільської області за 1998 рік. . – Тернопіль. Тернопільське обласне управління статистики. – 445 с.
172. Статистичний щорічник Тернопільської області за 1999 рік. – Тернопіль. Тернопільське обласне управління статистики. – 452 с.
173. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2000 рік. Тернопіль. Тернопільське обласне управління статистики.– 448 с.
174. Стратегия занятости /Чижов Л.С., Сергеева Г.П., Воляков С.Н. и др. – М.: Экономика, –1990. – С.9-10.
175. Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи / Бандур С. І., Заяць Т. А., Маршавін Ю.М., та ін. – К.: ІПК ДСЗ, РВПС України, 1999. – 268 с.
176. Супян В. Рынок труда США: состояние и проблемы // Человек и труд. – 1999. – №7. – С.23.
177. Сучасна аграрна політика України: проблеми становлення. – К., 1996. – 113 с.
178. Теоретическая экономика. Политэкономия: / Под ред. Г.П. Журавлевой и Н.Н. Мильчаковой. – М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1997. – 279 с.
179. Томашкевич В., Батехин С. На пути к рынку труда // Соц.труд. 1990. №5. - С.58.
180. Третій етап реформування АПК // Урядовий кур'єр. – 1997. – 14 січня.
181. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості /Долішній М.І., Злупко С.М. та ін. - Ужгород: Карпати, 1997.– 339 с.
182. Трубич С.Ю., Качан Є.П. Сучасна парадигма української моделі зайнятості населення. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – 30 с.

183. Трудова міграція Тернопільської області: кількісний та якісний географічний аспекти. – Тернопіль: Лідер, 2002. – 52 с.
184. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / Долишній М. І., Злупко С.М. та інші – Ужгород: Карпати, 1997. – 227 с.
185. Указ Президента України “Про основні напрямки соціальної політики на 1997-2000 рр. // Урядовий кур’єр. –1997. –№4. –С.12.
186. Український феномен – розбудова через падіння. Сповільнена катастрофа. Скільки часу ще можна витримати її? // Час/Time. – 1997. – 8-14 травня.
187. Управління трудовими ресурсами: М. О. Петрига. – Львів: ЛБК, 1996 – 432 с.
188. Филип Котлер. Основы маркетинга. – М.: Прогресс. 1990. С.54.
189. Хомин О. Й. Відтворення трудового потенціалу села і зайнятість (регіональні аспекти дослідження). / Дисерт. на здобут. наук. ступ. канд. екон. наук –Львів. – 1996. – 185 с.
190. Хомра О. Орієнтація сільського населення України на працю за кордоном. Демографічні дослідження. – К., 1996. – 121 с.
191. Хомра О. Санація ситуації на локальних ринках праці: необхідність, напрями, можливості // Економіка України – 1997, №4. – С.43.
192. Черчин И.М. Состояние рынка рабочей силы в Украине и необходимость его регулирования. – Донецк, 1999. – 50 с.
193. Шаленко М.В. Ринок робочої сили України: становлення і перспективи розвитку //Економіка України. – 1991. – № 3. – С. 3-10.
194. Шаленко М.В. Територіальна сегментація ринку праці України. – К.: НЦ ЗРП, 1993. – 44 с.
195. М.Шаленко Почему не сбываются сегодня прогнозы безработицы и рынка труда? // Экономика Украины. 1993, №4. – С. 32-39.
196. Шаленко М. Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання // Економіка України – 1994. - №7. – С. 31-38;
197. Шаленко М. Региональные проблемы становления рынка рабочей силы на Украине: вопросы методологии и методики прогнозирования // Рынок труда и проблемы социальной защищенности населения Украины. – К.: 1991.

198. Шаленко М. В. Яка політика зайнятості потрібна Україні? // Україна аспекти праці. — 1998. — №1-2. — С. 21-26.
199. Шевченко Л. Ринок праці: аналіз економічних концепцій // Економіка України. — 1994. — №4. — С. 26.
200. Шевченко Л.С. Ринок праці. Проблеми зайнятості і безробіття. — Харків: Українська юридична академія, 1993. 35 с.
201. Шепотько Л., Прокопа І., Максимюк О., Гудзинський С., Плонський В. Село: сучасна політика і стратегія розвитку. — К. ІЕНАН У, 1997. — 329 с.
202. Шепотько Л.О., Прокопа І. В., Максимюк О. П. Типологія як наукова основа державної політики підтримки села // Українське село: вихід із кризи. — К., ІЕНАН У1994. — С. 56-78.
203. Шушпанов Д.Г. Деякі аспекти розвитку і розміщення підприємств легкої промисловості регіону //Регіональна економіка. — 1998. — N 1. — С. 85-89.
204. Шушпанов Д. Г. Деякі економічні і соціальні наслідки змін у віковій структурі населення України // Регіональні аспекти розміщення продуктивних сил України. — Тернопіль: ВАТ “Поліграфіст”, 1997. — С. 48-55.
205. Шушпанов Д. Г. Природний рух населення та економічні наслідки його зміни в Тернопільській області // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. — Тернопіль: Економічна думка, 1998. — С. 193-203.
206. Шляхи вдосконалення професійної підготовки кадрів, перепідготовки вивільнених працівників, безробітних та інших категорій незайнятого населення / Савченко В.А., Павловська Н.О., Покрищук В. О. та ін. — К.: НЦ ЗРП, 1994. — 61 с.
207. Шютте Г.Г. ФРГ: вибор стратегії боротьби с безработицей // Труд за рубежом. — 1995. — №4. — С. 17-27.
208. Юрчишин В., Бородіна О. Деякі методологічні засади кадрового забезпечення управління сільськогосподарськими підприємствами // Економіка України. — 1996. — №1. — С.48-55.
209. Якуба КІ. Проблеми відтворення трудового потенціалу сільського населення. Демографічна ситуація в Україні. Ч.ІІІ — К. ВПП «УкрНТІ», 1993. — С. 26-31.

210. Яременко О. Безробіття: якісні характеристики за соціологічними оцінками //Україна: аспекти праці. – 1997. – № 8. – С. 10 - 15.
211. Яценко В. “Безробіття по-українськи” у цифрах і фактах // Україна: аспекти праці. – 1999. – №6. С.17-22.
212. Яценко В. Страхування від безробіття як чинник стабілізації зайнятості в Україні //Україна: аспекти праці. - 1998. – № 3. – С. 9 - 15.
213. Human Development Report 2001 / UNDR / New York Oxford Oxford University Press 2001 – 264 p.
214. Migration and labour market adjustment // Ed. By Digk L. Vanet al. – Dordrecht. etc.: Kluwer, 1989. – VIII. – 306 p.



Додаток А

Рис. А.1 Діаграма зміни чисельності сільського населення Тернопільської області в 1981-2002 рр. тис. осіб.

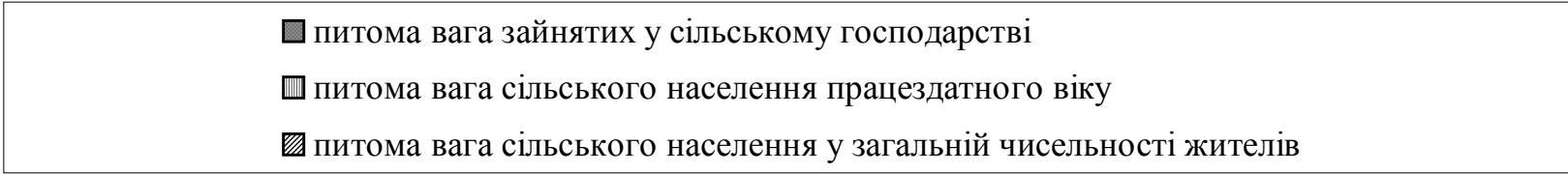
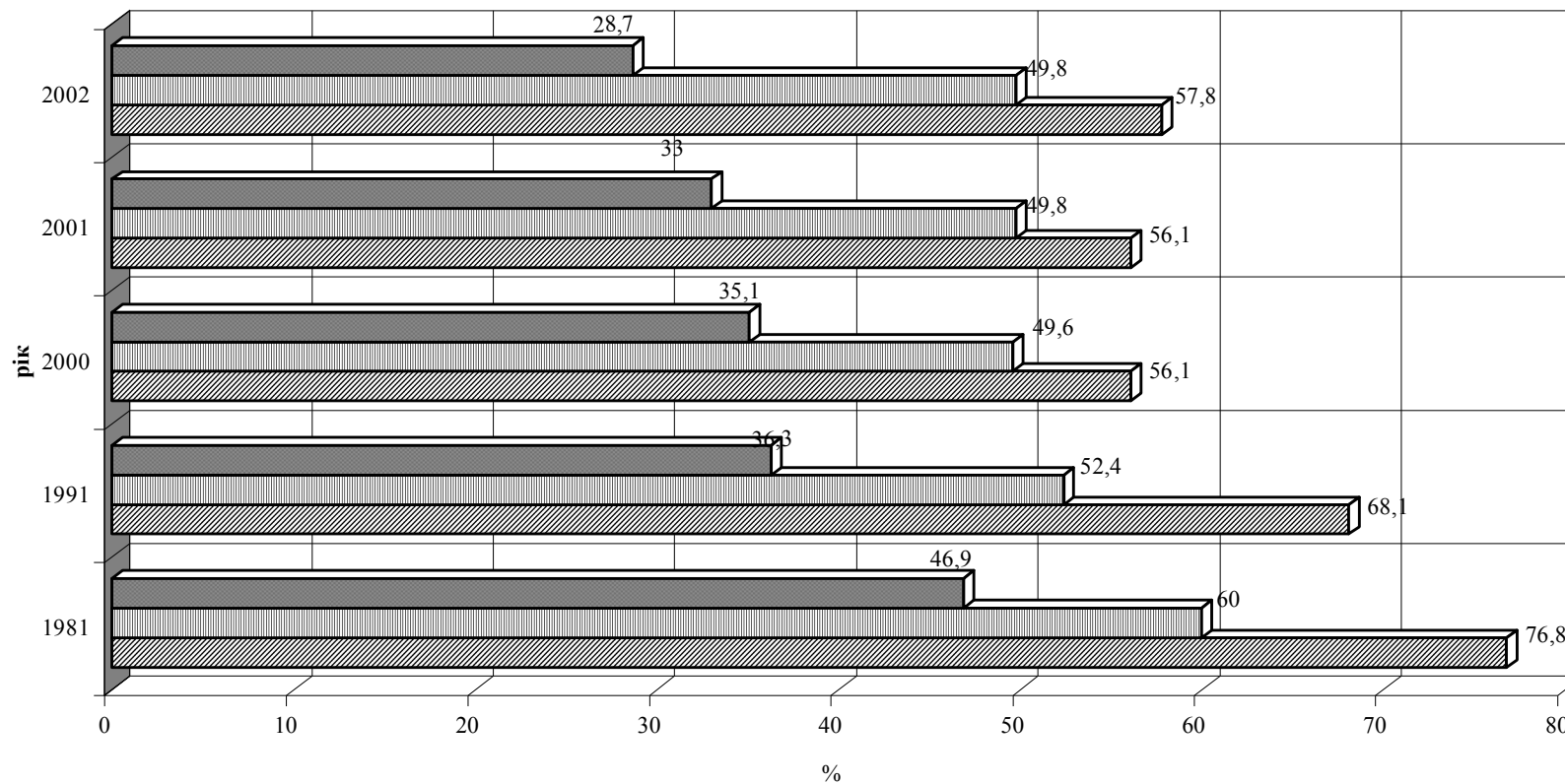


Рис. Б.1. Діаграма структури сільського населення Тернопільської області в 1981-2002 рр., %.

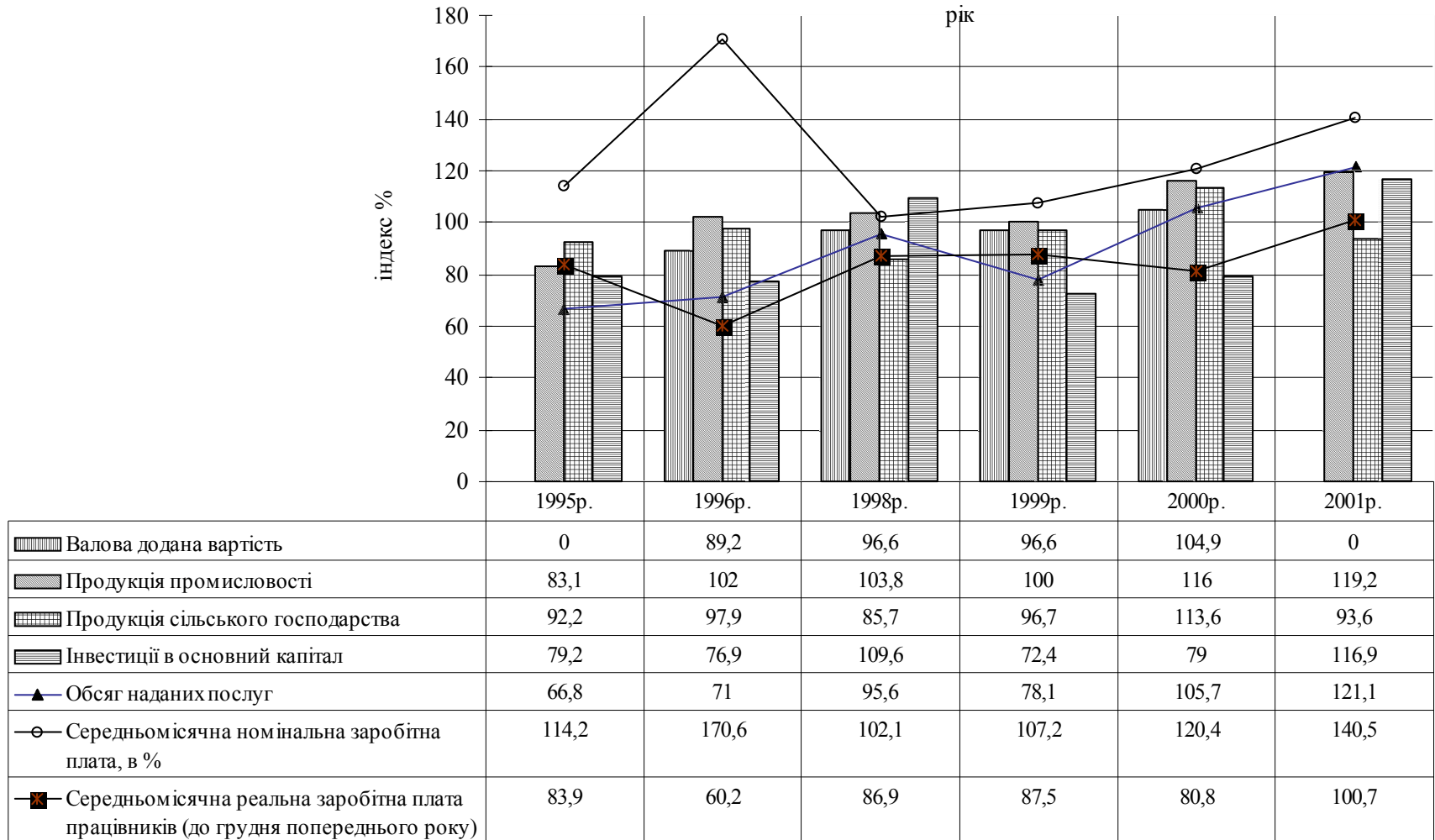
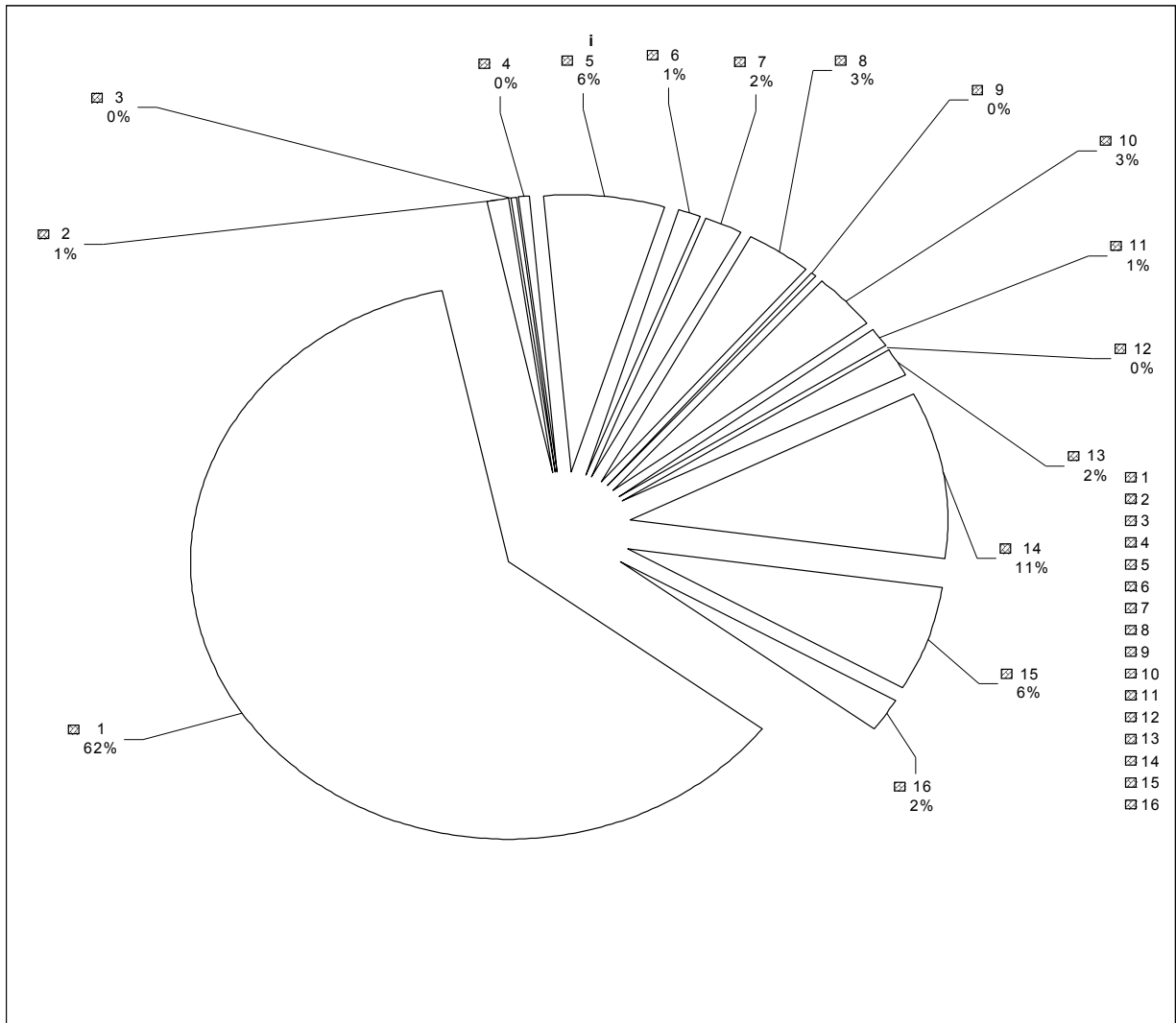


Рис. Д.1 Індеси основних соціально-економічних показників розвитку Тернопільської області в 1995-2002 рр.,%

Додаток Д



1	Сільське господарство
2	Лісове господарство
3	Рибне господарство
4	Добувна промисловість
5	Обробна промисловість
6	Виробництво електроенергії, газу та води
7	Будівництво
8	Оптова і роздрібна торгівля, т-вля транс-ми. Засобами, послуги зв'язку
9	Готелі та ресторани
10	Транспорт, пошта, зв'язок
11	Фінансова діяльність
12	Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам
13	Державне управління
14	Освіта
15	Охорона здоров'я та соціальна допомога
16	Колективні, громадські та особисті послуги

Рис Е.1 Структура зайнятості сільського населення Тернопільщини по видах економічної діяльності у 2000 році

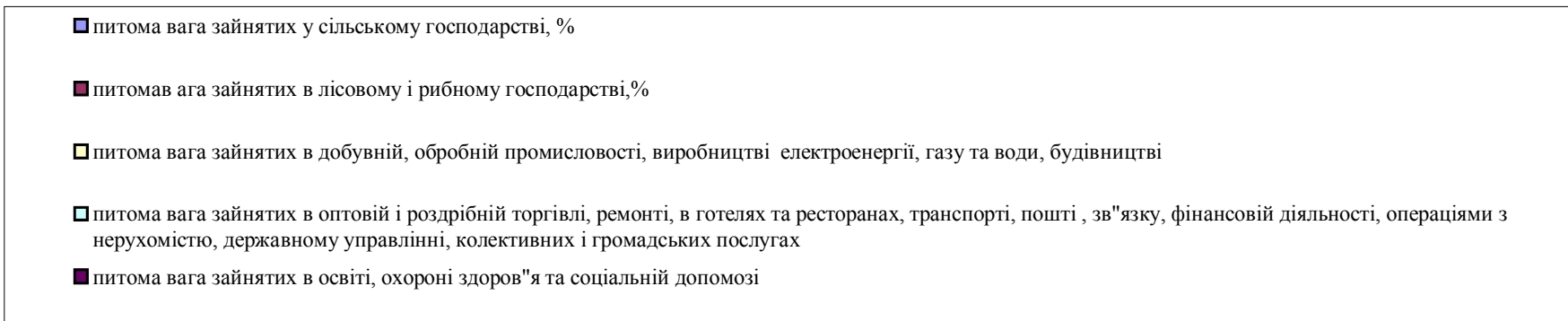
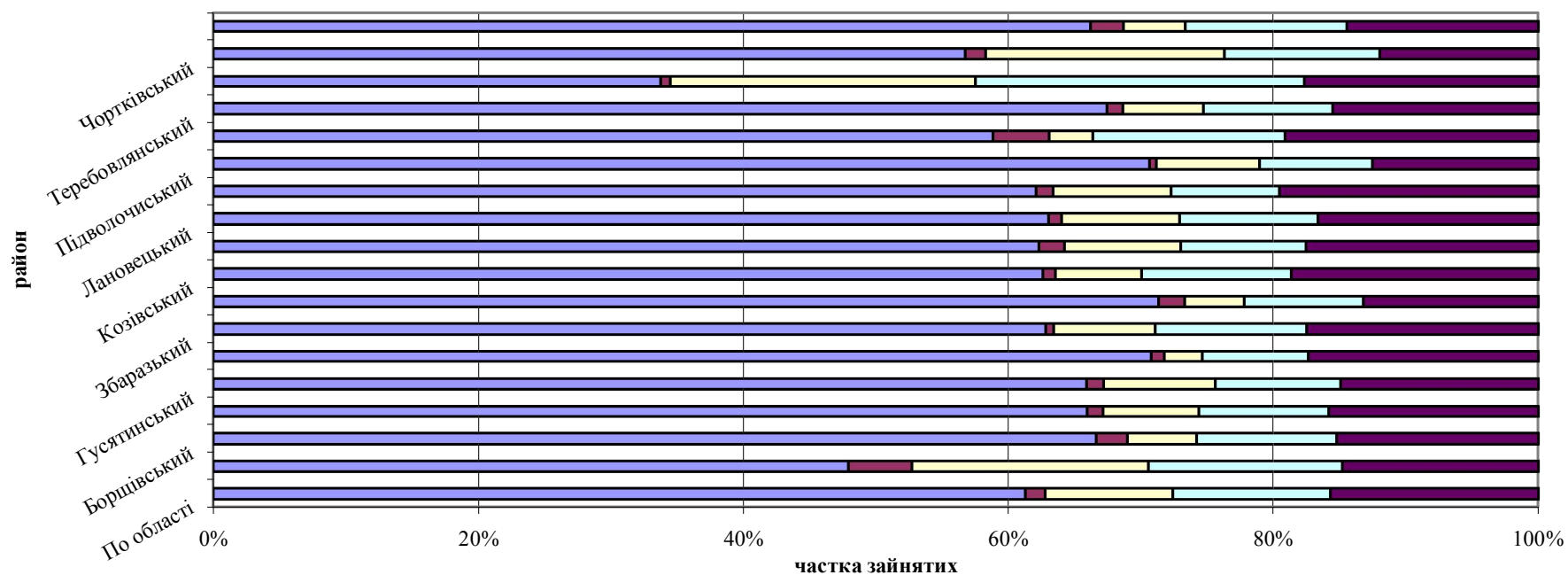


Рис. Ж.1 Структура сільської зайнятості населення адміністративних районів Тернопільської області в 2000 р.

Додаток 3

Вивільнення працівників за галузями економіки в Тернопільській області

Галузі економіки	1999 рік			2000 рік		
	Вивільнено	із загальної кількості вивільнених		Вивільнено	Із загальної кількості вивільнених	
		Жінки	молодь		Жінки	молодь
Промисловість	992	661	215	2909	1665	348
Сільське господарство	88	41	14	519	246	78
Лісове господарство	14	11	3	15	6	2
Транспорт і зв'язок	415	200	66	274	92	17
Будівництво	164	80	27	173	64	27
Торгівля та громадське харчування	691	545	116	278	192	31
Матеріально-технічне постачання, збут, заготівлі	67	32	5	122	55	30
Інформаційно-обчислювальне обслуговування	39	28	5	22	14	7
Інші види діяльності сфери матеріального виробництва	52	38	17	38	24	2
Житлово-комунальне господарство	40	21	6	92	33	45
Невиробничі види побутового обслуговування населення	244	196	49	80	48	14
Охорона здоров'я, фізична культура і соціальне забезпечення	79	56	14	215	147	15
Освіта	193	140	48	182	118	53
Культура та мистецтво	60	39	9	21	14	1
Наука та наукове обслуговування	14	7	1	6	1	-
Фінансування, кредитування, страхування	314	225	69	155	102	29
Апарат органів державного та господарського управління, органів управління кооперативних та громадських організацій	257	134	40	677	383	163
Інші галузі	94	49	20	112	42	16
Всього	3817	2503	724	5890	3246	878

Додаток И

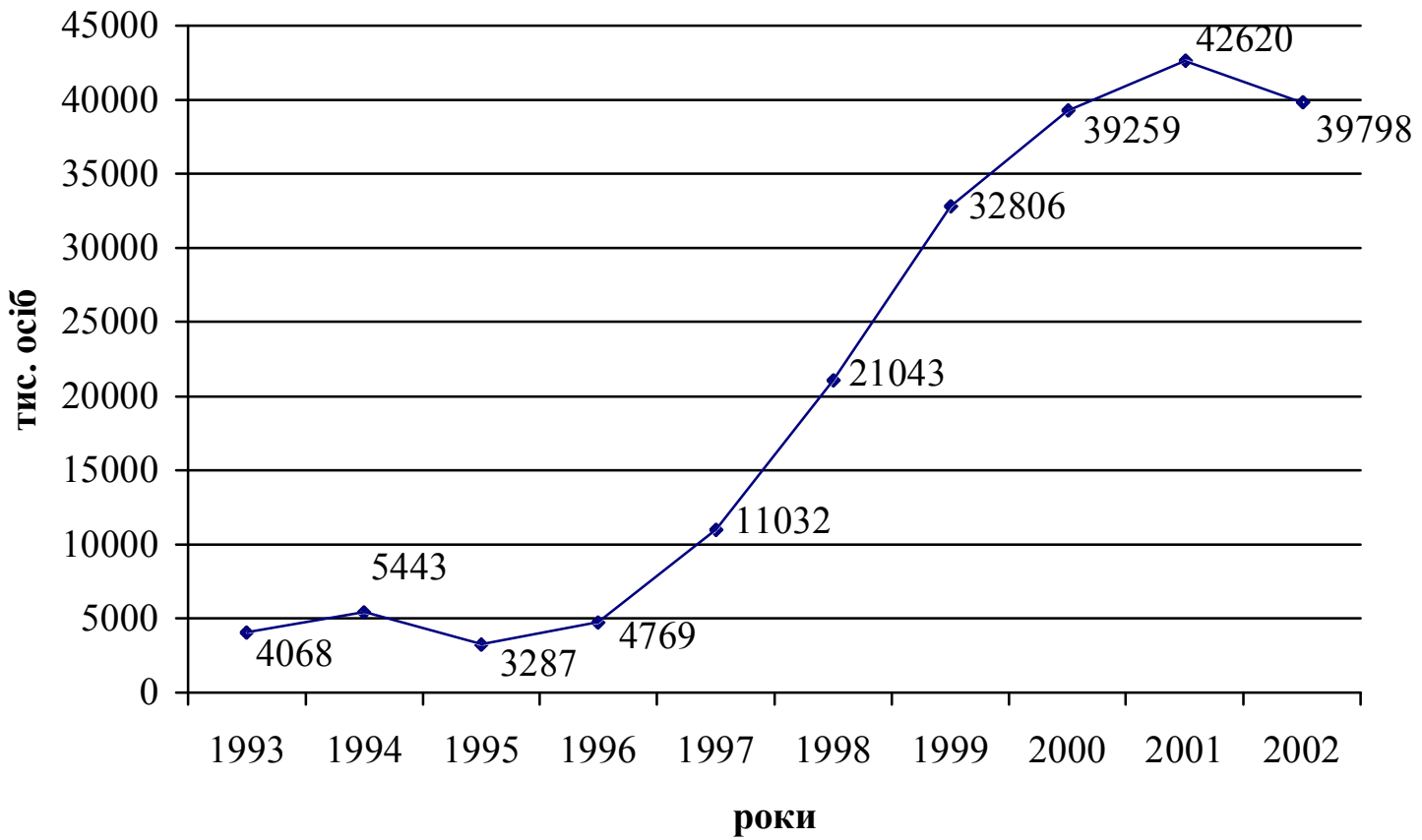
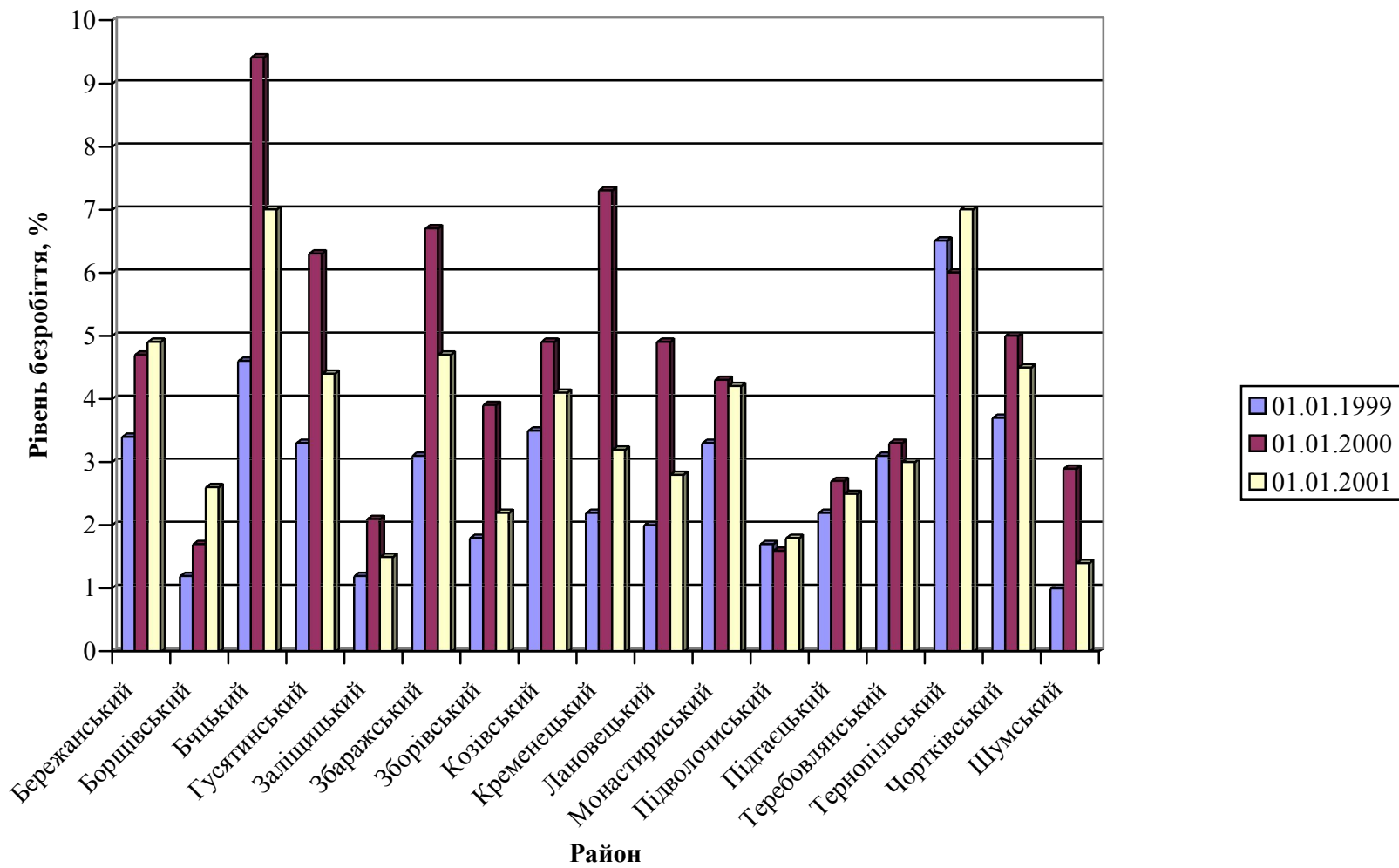


Рис. К.1. Динаміка безробітних громадян у Тернопільській області за 1993-2002 рр.



Додаток К

Рис. Л.1 Рівень зареєстрованого сільського безробіття в районах Тернопільської області, в %

Додаток Л
Кількість зареєстрованих безробітних по районах
Тернопільської області

Райони	2000			2001		
	Всього	В тому числі		Всього	В тому числі	
		Жінки	Молодь		Жінки	Молодь
Бережанський	1477	903	550	1493	928	504
Борщівський	1108	705	307	1259	784	339
Бучацький	2777	1701	1140	3541	2254	1119
Гусятинський	1966	1160	693	2606	1461	837
Заліщицький	655	328	249	791	428	274
Збаразький	2648	1623	1140	2715	1702	1129
Зборівський	848	461	253	991	496	295
Козівський	1141	664	445	1263	723	460
Кременецький	2307	1372	875	3011	1715	950
Лановецький	669	422	236	950	545	319
Монастирський	1107	624	413	1106	653	382
Підволочиський	857	510	340	664	394	277
Підгаєцький	408	260	195	399	243	176
Теребовлянський	1291	808	326	1315	789	293
Тернопільський	2175	1332	763	2206	1352	676
Чортківський	2699	1599	1213	2711	1620	1042
Шумський	361	204	156	547	331	237
м. Тернопіль	14765	8716	5274	15052	8897	5065
Всього	39259	23392	14568	42620	25315	14374

Додаток М

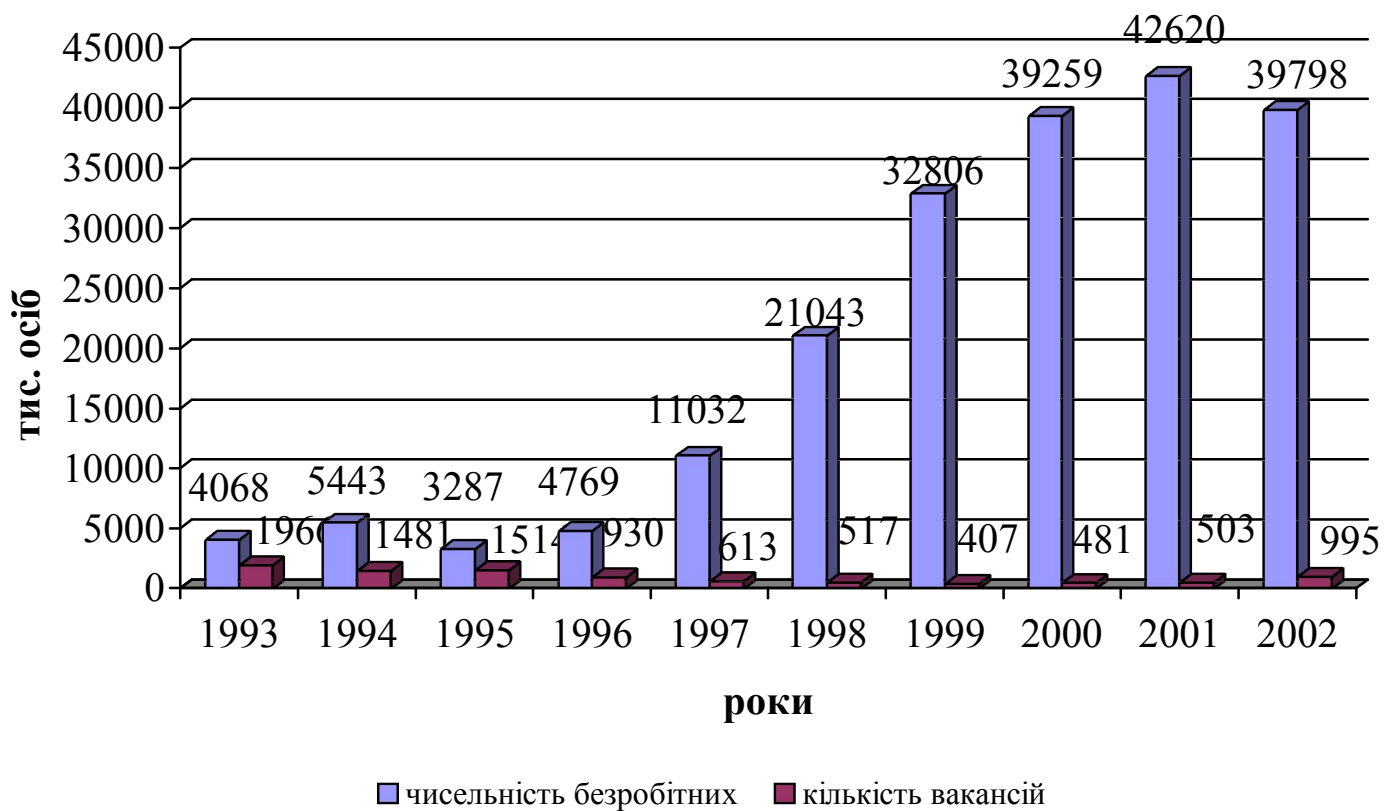


Рис.Р.1 Співвідношення вакансій та безробітних в Тернопільській області