

ефективності інтеграції суб'єктів господарювання в АПК, що може бути застосований як на етапі планування інтеграційних процесів для обґрунтування та прийняття економічно вірних рішень, так і в процесі функціонування інтегрованих формувань з метою продукування коригуючих дій щодо недоліків існуючої системи взаємовідносин їх учасників, помилкових попередніх рішень тощо.

Джерела та література

1. Андрійчук В. Г. Капіталізація вітчизняного сільського господарства: суть, напрями, механізми і перші оцінки здійснення / В. Г. Андрійчук // Економіка АПК. – 2005. – № 7. – С. 69–74.
2. Андрійчук В. Г. Капіталізація сільського господарства: вимір масштабів та оцінка переваг і загроз здійснення / В. Г. Андрійчук // Економіка АПК. 2006. – № 2. – С. 8–16.
3. Багрій Т. В. Синергетичний ефект інтеграції в цукробуряковому виробництві / Т.В. Багрій// Економіка АПК. – 2003. № 10. – С. 48–51.
4. Бурковська А. В. Розвиток інтеграційних процесів як важлива умова формування ефективного ринку аграрної продукції / А. В. Бурковська // Економіка АПК. – 2004. – № 12. – С. 106–109.
5. Валентинов В. Л. Регулювання міжгалузевих відносин як складова
6. інституційного розвитку АПК / В. Л. Валентинов // Економіка АПК. –2004.– № 11. – С. 48–50.
7. 6. Государственный агропромышленный комитет: Новые агропромышленные формирования УССР: ЦУОП Госагропрома УССР. –Киев, 1988. – 61 с.
8. Коденська М. Ю. Розвиток і ефективність овочеконсервного виробництва в колгоспах Кримської області / М. Ю. Коденська // Вісник сільськогосподарської науки. – 1985. – № 8. – С. 10–14.
9. Комшанов Д. Эффективность интеграции в сельском хозяйстве / Д. Комшанов // Аграрная наука. – 2005. – № 2. – С. 4–5.
10. Ленин В. И. Поли. собр. соч. / В. И. Ленин.–М.: Политиздат, 1958. – Т.2.–677с
11. Ленин В. И. Развитие капитализма в России : полн. собр. соч. / В. И. Ленин. –М. : Госполитиздат, 1958. – Т. 3. – 791с.
12. Методические рекомендации по определению эффективности межхозяйственных и агропромышленных формирований. – М. : ВНИЭСХ, 1982. –59 с.
13. Моисеев В. Эффективность подсобных промышленных производств агропредприятий / В. Моисеев // АПК: экономика, управление. – 2005. – № 4. – С. 47–50.
14. Паникарова С. Оценка экономической эффективности деятельности вертикального кооператива / С. . Паникарова // АПК: экономика, управление. – 2005. – № 7. – С. 71–77.
15. Пуцентейло П. Р. Ефективність виробництва в підприємницьких структурах / П.Р. Пуцентейло // Економіка АПК. – 2005. – № 6. – С. 51–57.
16. Рулинская А. Оценка интеграционных процессов в АПК // АПК: экономика, управление. – 2003. – № 9. – С. 56–60.
17. Турьянский А. В. Приоритетные направления развития интеграционных отношений в АПК (на примере Белгородской области) / А. В. Турьянский // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий.– 2003.–№ 12.–С. 15–19.
18. Эйдельман М. Методологические проблемы определения народнохозяйственного аграрно-промышленного комплекса / М. Эйдельман // Вопросы экономики. – 1975. – № 4. – С. 50–62.

Думенко І.В.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ ОНОВЛЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Постановка проблеми. Досвід економічних перетворень в Україні засвідчив хронічне відставання структурної перебудови ринку трудових ресурсів. Стихійна лібералізація ринку праці не супроводжувалася послідовною агропромисловою політикою і політикою зайнятості, а також цілеспрямованим створенням широкої і доступної системи соціальних амортизаторів. До сьогодні ринок трудових ресурсів АПК України залишається фрагментарним, розбалансованим і малоефективним. Він пристосувався до того, щоб амортизувати чисельні негативні шоки, якими супроводжуються процеси системної трансформації, перш за все, за рахунок зміни ціни праці і її тривалості, і лише в незначній мірі – за рахунок змін в самій зайнятості.

Стан вивчення проблеми. Питання зайнятості та ринку трудових ресурсів завжди знаходилися в полі зору таких вітчизняних вчених, як В.М.Алексійчук, О.А.Аврамчук, О.Д.Балан, О.А.Бондаренко, В.В.Вітвіцький, В.С.Діесперов, Д.Я.Дем'яненко, П.Еберхард, Т.А.Заяць, П.А.Лайко, Ю.Л.Ляшенко, П.Т.Саблук, О.М.Шпичак, А.В.Чупіс та ін. Проте проблема організаційно-економічних та соціальних механізмів структурної модернізації ринку трудових ресурсів АПК не була розглянута в повній мірі.

Мета і завдання дослідження. Метою даної роботи є дослідження організаційно-економічних та соціальних механізмів структурної модернізації регіонального ринку трудових ресурсів АПК. Мета передбачає розгляд наступного завдання: теоретичне узагальнення шляхів щодо вдосконалення організаційно-економічних та соціальних механізмів структурної модернізації ринку трудових ресурсів.

Результати досліджень. Сформована модель українського ринку праці не забезпечила переходу до більш ефективної структури зайнятості, що призводить до зниження випуску кінцевого продукту порівняно з потенційним, викликає значні соціальні витрати, негативно впливає на загальний стан добробуту

громадян:

- надмірна диференціація в доходах громадян призводить до посиленого відтворення соціальної нерівності та розшарування;
- відбувається відтворення значної соціальної нерівності;
- високий рівень бідності призводить до маргіналізації суспільства і соціальної девіації;
- зниження загального життєвого рівня в цілому збільшує соціально-економічні витрати держави;
- поширюються міграційні інтенції;
- відбуваються знецінення і декваліфікація робочої сили.

Одна з причин нераціонального використання трудових ресурсів – неадекватність сформованого типу зайнятості (що відповідає в основному потребам індустріального суспільства) імперативам економічного розвитку, пов'язаним з новим рівнем техніки і трудових відносин. Поширилося недовикористання трудового потенціалу; існує серйозна суперечність між досить високим освітнім і професійно-кваліфікаційним потенціалом населення, з одного боку, і примітивізацією структури господарства – з іншого; відбуваються деградація нагромадженого індустріального і наукового потенціалу та вплив кваліфікованих кадрів із національних анклавів високих технологій за кордон.

Ринкові перетворення, що відбуваються в економіці України вимагають ретельної уваги до питання формування досконалого ринку праці в аграрній сфері та окремих його сегментів. Важливим сегментом сучасного аграрного ринку праці є самозайняте населення, тобто населення, що займається підприємницькою діяльністю в сільському господарстві.

Підприємницький інтерес передбачає взаємодію двох аспектів – матеріально-мотиваційною, пов'язаною з ринковою оцінкою діяльності, розмірами винагороди у формі доходу або прибутку, та іншого, пов'язаною з реалізацією індивідуальних здібностей, можливостями повноцінного прояву потреби до самостійної ініціативної діяльності. Враховуючи це, потрібно сказати, що різні сегменти ринку праці мають суттєві розбіжності у ставленні до підприємницької діяльності. Різниця у розмірі заробітної плати та особливостях її нарахування, умовах праці, ставленні з боку керівництва сприяють поглибленню сегментації та загостренню протиріч між різними сегментами аграрного ринку праці.

Розглядаючи сегментацію ринку праці щодо положення працівника на підприємстві, крім традиційних „внутрішнього” та „зовнішнього” сегментів ринків праці ми виділили так званий „середній клас”. Це та частина суспільства, яка займає „середні” статутні позиції між соціальними „верхами” та „низамі”. Критеріями визначення „середнього класу” у дослідженні були рівень доходу, посада, ставлення з боку керівництва, а також, суб'єктивне сприйняття людиною свого становища, тобто його самоідентифікація як представника „соціальної середини”.

Дослідження, проведене у травні-червні 2007 року дає підстави стверджувати, що різні сегменти аграрного ринку праці по-різному оцінюють для себе можливість займатися підприємницькою діяльністю. Так, серед респондентів, що поєднують працю у сільськогосподарському підприємстві із підприємницькою діяльністю на вісім представників внутрішнього ринку праці припадає три представники середнього і лише один – зовнішнього ринку праці. Така диспропорція, перш за все пояснюється тим, що заробітна плата респондентів, що відносять себе до внутрішнього ринку праці дає можливість створити стартовий капітал, необхідний для відкриття власної справи. Крім того, представники внутрішнього ринку праці мають можливість самостійно розпоряджатися своїм робочим часом (адже для них, в більшості випадків, він є ненормованим). На першому місці (16%) серед причин, що перешкоджають підприємницькій діяльності представників зовнішнього ринку праці, є недостатній розмір заробітної плати, на другому (14%) – брак вільного часу.

Важливим фактором, що стримує селян від підприємницької діяльності, є ставлення до них керівництва підприємства, на якому вони працюють. Так, серед представників зовнішнього ринку праці вдвічі більше, ніж серед внутрішнього тих, хто вважає, що керівництво не схвалить їх підприємницьку ініціативу. Страх втратити основне місце роботи не сприяє прояву підприємницької ініціативи.

Крім того, поглиблення сегментації у сільськогосподарських підприємствах проявляється у відсутності в представників зовнішнього ринку праці доступу до певних видів інформації (про реальний фінансовий стан підприємства, деякі напрямки виробничо-господарської діяльності) та можливості підвищення кваліфікації (навчання сучасним методам господарювання, відкриття власної справи тощо), що, звичайно, не сприяє їх підприємницькій зацікавленості.

Механізм активізації підприємницької діяльності в аграрній сфері, насамперед, повинен передбачити задоволення інтересів зайнятого в сільському господарстві населення в розрізі усіх сегментів аграрного ринку праці. При цьому важлива увага повинна приділятися не лише розміру оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств, а й їх морально-психологічному самопочуттю на робочому місці: умовам праці, ставленню з боку керівництва тощо. Лише такі передумови зможуть забезпечити

Процес становлення ринку трудових ресурсів АПК і в Україні супроводжується посиленням його сегментації. В соціально-економічній структурі працездатного населення відбуваються суттєві зрушення, які трансформують практично однорідну всезагальну зайнятість дореформеного періоду в сегментований ринок праці. Кожний сегмент як зайнятого, так і не зайнятого населення відрізняється специфікою свого соціального статусу, економічною поведінкою, гарантіями зайнятості, рівнем та стабільністю доходів, конкурентоспроможністю та захищеністю ринку праці. В посиленні сегментації ринку праці на сучасному етапі беруть участь різні фактори, зокрема структурні зміни в економіці, поява альтернативних форм

господарування і власності, спад виробництва і зниження життєвих стандартів українців. Наслідком дій цих факторів стало значне розшарування населення, загострення проблеми безробіття, зубожіння певних соціальних верств.

На відміну від дуалістичної моделі західних ринків, українському ринку праці властива трисекторна модель, яка охоплює: зайнятих в офіційній економіці; зайнятих в неофіційній економіці та зайнятих одночасно в офіційній та неофіційній економіках. Особливу тривогу викликають соціально вразливі сегменти ринку праці, представлені конкурентоспроможними працівниками з нестійкою зайнятістю, спадним попитом на послуги праці, низькими та нестабільними доходами. Це великий масив приховано безробітних, яких налічується до половини зайнятого населення країни, офіційно безробітні, число яких почало інтенсивно зростати з другої половини 1996 року, контингенти незайнятого в офіційній економіці населення, доходи яких не забезпечують достатнього життєвого рівня. Сектор неформальної зайнятості являє собою вкрай неоднорідний за економічними та соціальними показниками сегмент. В українській економіці його характеризують такі риси:

- незареєстрованість зайнятості, діяльність тальки на свій власний страх і ризик з повною відповідальністю за результати;
- суперечність з розвитком офіційної економіки, ізольованість, некоординованість цих видів діяльності;
- залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність будь-якого соціального захисту.

Зниження якості підготовки фахівців, формування структури системи освіти без прив'язки до динаміки та структури вітчизняного виробництва, його потреб, падіння престижу професій науково-технічного напрямку закладають серйозну проблему асиметрії сфери зайнятості та системи підготовки кадрів.

Суттєве зростання кількості людей, що мають дипломи про вищу освіту, зайнятих у народному господарстві, практично ніяк не позначається на поліпшенні основних показників соціально-економічного розвитку країни, підвищенні ефективності та конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Безпрецедентна, економічно не виправдана ескалація вищої школи, яка нарощує чисельність осіб, що навчаються, а потім і обсяги домагань власників вузівських дипломів на відповідні робочі місця, завдає явної шкоди освітнім установам двох інших напрямків професійної підготовки – технікумам і професійно-технічних училищ.

Явна невідповідність обсягів, напрямків та якості професійної підготовки кадрів потребам підприємств і організацій уже зараз стає причиною зниження їхньої конкурентоспроможності. Надалі, по мірі розширення кола високотехнологічних галузей і сфер діяльності за наростання дефіциту кваліфікованої робочої сили та підвищення вимог до професіоналізму працівників така невідповідність може стати реальною загрозою для загальної економічної рівноваги. Тому необхідне комплексне узгодження структури пропозиції робочої сили певного освітнього та кваліфікаційного рівня зі структурою попиту на неї.

Забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили є найважливішим завданням державної політики занятості, а одним з основних механізмів вирішення цієї проблеми є взаємодія системи професійної освіти з ринком праці.

Ринок праці особливо потребує більш виваженого та ефективного державного регулювання. У зв'язку з інтенсифікацією глобалістичних процесів, зокрема з курсом на вступ до Євросоюзу та Світової організації торгівлі, задачі і функції державної політики зайнятості значно ускладнюються. Кардинальною проблемою стає необхідність підвищення конкурентоспроможності національної економіки та робочої сили.

Найпоширенішим способом регулювання ринку праці є законодавство про працю та захист від безробіття. В Україні створено досить ґрунтовну законодавчу базу про працю та зайнятість, але вона й досі відстає від реальних потреб розвитку країни та ринку праці. Зокрема, переважає орієнтація на зайнятість у сфері найманої праці, зберігається надмірна формалізація трудових відносин, безробіття розглядається як однозначно негативне явище, а не як важіль ринкового балансу попиту та пропозиції робочої сили. Багато структурних елементів і типів економічної активності населення ще не знайшли свого юридично-правового оформлення, або їх зміст не відповідає стандартам МОП (особливо в частині визначення зайнятого та безробітного населення). Не всі законодавчі положення мають під собою фінансове обґрунтування та організаційно-технічне забезпечення, тому залишаються на рівні декларацій. Нестабільність законодавчої бази і невиправдано часте внесення змін до законів ускладнюють їх виконання.

Безпосереднім агентом держави на ринку праці виступає державна служба зайнятості. І хоча за результатами обстеження економічної активності населення фактична чисельність безробітних вдвічі більша за офіційно зареєстровану, довіра населення до цієї служби зростає. Проблеми її діяльності пов'язані з недосконалістю чинного національного законодавства, низьким рівнем допомоги по безробіттю, відсутністю дієвих ринкових механізмів щодо створення та підтримки робочих місць.

Сучасний ринок праці та ринок освітніх послуг є переплетенням соціальних мереж, сукупністю динамічних зв'язків між ринковими учасниками. Успішність дій на ринку праці значною мірою залежить від того, чи стануть учасники взаємовигідними соціальними партнерами. Якість і системні властивості соціального партнерства визначаються стійкістю контактів, надійністю та корисністю ділових партнерів.

Вирішення проблеми асиметрії сфери зайнятості та системи підготовки кадрів для досягнення балансу між попитом та пропозицією на українському ринку праці є важливою умовою вирішення як економічного завдання – забезпечення народного господарства необхідною кількістю працівників і підвищення за рахунок цього ефективності роботи підприємств й організацій, так і соціального – надання всім працездатним громадянам, що бажають, трудитися оплачуваної роботи як джерела одержання доходу та умови реалізації їхнього потенціалу.

Інноваційна модель ринку праці вимагає формування і дотримання прогресивних співвідношень між зайнятістю в окремих сегментах, зокрема, за видами діяльності та секторами економіки, здатних забезпечити максимальну ефективність функціонування економіки. Підсумовуючи сегментарний аналіз за економіко-організаційними ознаками, слід наголосити на недостатньому розвитку приватної форми власності, проблемах становлення цивілізованих форм підприємницької діяльності та необхідності модернізації структури зайнятості, ліквідації відсталості аграрного сектора та посилення розвитку високотехнологічних виробництв.

Особливе занепокоєння викликає низький рівень оплати праці в АПК та поглиблення деформацій в її організації. Низька ціна робочої сили, недостатній рівень соціальних трансфертів стають гальмом у розвитку внутрішнього ринку і загалом економіки. Заробітна плата не виконує свої відтворювальну та стимулюючу функції, що позначається на розвитку виробництва, науково-технічного прогресу, якості відтворення людського капіталу. Низькі соціальні стандарти, відсутність творчої інноваційної праці провокують відплив найбільш кваліфікованих та ініціативних працівників, що негативно позначається на можливостях інноваційного розвитку країни. Водночас зайнятість переважної більшості працівників не відповідає вимогам концепції гідної праці.

Висновки та пропозиції. Проведений аналіз показав, що в Україні існує значний дефіцит гідної праці, який виявляється не тільки в загальних низьких показниках, а й в нерівномірності розвитку сегментів ринку праці. Це свідчить про існування економічної нерівності або навіть дискримінації окремих груп населення та секторів економіки, що неприпустимо з точки зору забезпечення прав людини і суперечить глобальній стратегії людського розвитку.

Вирішити питання практичної реалізації принципів гідної праці можна лише шляхом соціалізації ринку праці, під якою мається на увазі процес спрямування державою діяльності його суб'єктів на забезпечення базових потреб населення за прогресивними стандартами шляхом досягнення високої ефективності економіки.

Стосовно сегментів ринку праці, що різняться ознаками носіїв робочої сили, такі заходи повинні передбачати вирівнювання динаміки забезпечення справді рівних можливостей для всіх категорій та груп населення. Перспективи сегментів ринку праці, виокремлених за характеристиками виробничих одиниць, визначаються їх відповідністю потребам інноваційної моделі розвитку економіки та суспільства.

Відповідно, нові робочі місця за своїми якісними характеристиками мають відповідати принципам і духу концепції гідної праці. Оцінка якості нових робочих місць має здійснюватися за трьома основними критеріями:

- продуктивність – робоче місце має бути розраховане на нормативну тривалість робочого часу, повноту завантаження виробничих потужностей і відповідні норми праці, забезпечувати стабільний заробіток чи дохід для працюючих у належному розмірі;
- безпечність – умови праці на робочому місці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам, забезпечувати збереження життя та здоров'я працюючих;
- інноваційність – робочі місця повинні надавати перспективи розвитку працюючим, передбачати певний професійно-кваліфікаційний рівень та можливості його нарощування.

Створення нових робочих місць необхідне в першу чергу у високотехнологічних, інформаційних галузях. Заміна та модернізація робочих місць необхідні у сільському господарстві, промисловості та будівництві з метою впровадження сучасних прогресивних технологій, здатних підвищити продуктивність праці, послабити вплив несприятливих чинників на здоров'я працівників та знизити рівень виробничого травматизму. Додаткові нові робочі місця потрібно створювати переважно у сфері послуг, де існує незадоволений споживчий попит, який не може бути компенсований імпортом. Крім того, створення нових робочих місць у цьому секторі вимагає значно менших коштів, ніж на великих виробничих об'єктах.

Певна частина нових робочих місць може створюватися шляхом розширення державного сектора зайнятості. Проте більш перспективними напрямками є стимулювання роботодавців та підприємницької діяльності громадян шляхом забезпечення сприятливих умов для розвитку бізнесу в аграрному секторі економіки.

Джерела та література:

1. Люткевич О. Маркетингові основи розвитку інфраструктури ринку праці України / Люткевич О., Люткевич В. // Україна: аспекти праці. – 2003. – №7.
2. Малік М.Й. Вплив соціального капіталу на організацію діяльності сільськогосподарських підприємств / Малік М.Й., Валентинов В.Л., Мацибора Т.В. // Економіка АПК. – 2005. – № 5. – С. 105–112.
3. Семко Л. Проблеми формування та функціонування ринку праці в Україні / Л.Семко// Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – №2.