

**ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**НЕЖИД ЮЛІЯ СТЕПАНІВНА**

УДК 331.5.024.5:631.158

**ДИСЕРТАЦІЯ  
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ  
ЗАЙНЯТОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність: 073 – Менеджмент

Галузь знань: 07– Управління та адміністрування

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

  
\_\_\_\_\_ Ю.С. Нежид

Науковий керівник: Василішин Станіслав Ігорович, д-р екон. наук, доцент,  
професор кафедри обліку, аудиту та оподаткування

Харків – 2023

## АНОТАЦІЯ

**Нежид Ю.С. Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент». – Державний біотехнологічний університет, Харків, 2023.

Дисертаційну роботу спрямовано на вирішення науково-практичного завдання, що пов'язане з обґрунтуванням теоретико-методичних засад та розробкою практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки України.

У дослідженні поставлено та вирішено такі завдання: поглиблено економічну сутність категорії «зайнятість»; визначено основні фактори формування зайнятості з огляду на специфіку аграрного сектора; обґрунтовано зміст і структуру організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в сучасних умовах становлення і розвитку аграрного сектора економіки України; проаналізовано демографічні процеси як фактор зайнятості сільського населення; визначено основні тенденції рівня зайнятості та ринку праці в аграрному секторі; обґрунтовано роль гідної оплати праці як домінантного економічного фактора формування зайнятості в аграрному секторі економіки; запропоновано концептуальні положення моделювання рівня зайнятості в аграрному секторі на регіональному рівні; розроблено концептуальні основи детінізації зайнятості в контексті вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості; визначено інституційні засади організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в поглибленні теоретичних та методичних підходів, а також розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки України.

Автором встановлено, що категорія «зайнятість» пройшла тривалий шлях формування свого змістовного наповнення, зазнавала періодичної трансформації та закріпила за собою позиції як невід'ємної складової процесу управління на макро- та мікрорівнях. Проаналізовано концепції зайнятості, обґрунтовано складові елементи якісної характеристики категорії «зайнятість», які дозволяють урахувувати природу сучасного ринку праці під час реалізації організаційно-економічного механізму її регулювання. Поглиблено сутнісно-змістовне наповнення категорії «зайнятість», яке полягає в її розумінні як сфери виробничих відносин працівників, що не суперечить законодавству, яка забезпечує реалізацію потенційних можливостей та прав працівників щодо використання своєї робочої сили, реалізації людського капіталу, для створення благ, задоволення потреб і формування корисного ефекту в економічній, соціальній та правовій галузях, і є фундаментом економічного розвитку економіки. Поглиблена дефініція категорії «зайнятість» передбачає виокремлення серед її складових людського капіталу як домінуючого фактора, що визначає всі продуктивні здібності індивіда, сформовані в результаті життєвого досвіду і розвинені шляхом інвестування в освіту, підвищення кваліфікації, самовдосконалення.

Доведено, що ефективний розвиток зайнятості в аграрному секторі можливий за умови врахування низки факторів, що в подальшому зумовлює необхідність її дослідження з погляду розробки механізму управління нею. Наведено узагальнену класифікацію факторів формування зайнятості з урахуванням специфіки аграрного сектора, а саме: демографічні, політичні, соціальні, економічні, організаційно-інформаційні, екологічні, природно-кліматичні, мотиваційні, галузеві. Встановлено, що під час удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному

секторі вагому роль необхідно відводити природно-кліматичним, мотиваційним і галузевим факторам, які є рушійними силами формування зайнятості та підвищення ефективності використання й віддачі людського капіталу в процесі менеджменту аграрних підприємств.

Визначено, що організаційно-економічний механізм – це економічна категорія, яка є базисом категорії «господарський механізм» і поєднує систему взаємозв'язків та взаємозалежностей між складовими, що забезпечують зайнятість. Аргументовано поділ реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі на організаційну та економічну складові. Проведений аналіз дозволяє висунути гіпотезу про вирішальне значення саме організаційно-економічного механізму в процесі ефективного регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки України. Удосконалено структурно-компонентний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки, який ураховує фактори макро-, мезо- та мікрорівня, оптимізує процес прийняття управлінських рішень з ефективного регулювання зайнятості, що опосередковано забезпечує продовольчу безпеку. Сутнісно-змістовне наповнення категорії «організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки» ідентифіковано як складна система впорядкованих, узгоджених форм, методів, інструментів, важелів управління людським капіталом, спрямованих на забезпечення, стимулювання, регулювання процесів виробництва, розподілу, обміну, споживання в аграрному секторі економіки та контроль за ними.

Доведено суттєвий вплив демографічних процесів як одного з визначальних факторів процесу зайнятості. Виявлено, що сучасна демографічна ситуація в Україні характеризується тенденцією до скорочення загальної чисельності населення. Проведений глибокий аналіз основних показників для надання якісної характеристики демографічної ситуації в Україні в цілому та Харківській області зокрема дозволив установити, що населення України характеризується дуже високим рівнем демографічного

старіння, низьким рівнем народжуваності, високим рівнем смертності та набуває ознак другого демографічного переходу.

Визначено, що сучасна демографічна ситуація в сільській місцевості є деструктивним фактором, спричинюючи негативний вплив на зайнятість, економічний стан сільських територій та прискорюючи явище «вимирання українського села». Також було встановлено, що Харківська область належить до регіонів з високим рівнем природного скорочення населення, оскільки динаміка останніх 20 років чітко показує тенденцію до скорочення чисельності як міського, так і сільського населення, із переважанням темпів скорочення останнього.

З'ясовано, що ринок праці характеризується кризовими явищами, які негативно впливають на динаміку зайнятості. Глибокий аналіз рівня зайнятості за типом місцевості підтвердив негативні тенденції в сільській місцевості, де кількість зайнятого населення значно скоротилась. Обґрунтовано методичний підхід, який визначив незадовільну ситуацію щодо зайнятості в аграрному секторі на підставі її глибокого аналізу за секторами економіки, шляхом розрахунку концентрації галузей методом структурних зрушень та розрахунку коефіцієнта локалізації, що є важливим під час обрання векторів політики регулювання зайнятості. Проаналізовано сучасні тенденції зайнятості в різних секторах економіки, що підтвердили динаміку перерозподілу зайнятості між галузями на користь третинного сектора економіки. Для Харківської області галузь сільського господарства має регіональне значення, про що свідчить установлений коефіцієнт локалізації, який дозволяє зробити висновок, що ця галузь направлена на задоволення потреб внутрішнього ринку та не є профільною галуззю області.

Проаналізовано рівень середньої номінальної заробітної плати в Україні та країнах ЄС і встановлено, що його значення в країнах ЄС перевищує рівень України майже в п'ять разів. Це вимагає підвищення рівня останньої з огляду на запити щодо подолання негативних тенденцій ринку праці, передусім сільських територій. Доведено розбалансованість структури фонду оплати

праці штатних працівників сільського господарства в Україні та Харківській області, що є першопричиною до зменшення мотиваційної складової в процесі досягнення ефективних результатів діяльності. У 2020 р. рівень оплати праці в сільському господарстві значно поступався показникам інших галузей. Проаналізовано структуру сукупних доходів домогосподарств як однієї з найважливіших економічних категорій, що є індикатором рівня добробуту населення. Установлено, що трудова діяльність домогосподарств не забезпечує достатнього рівня їхнього матеріального достатку. Отже, заробітна плата не є досить ефективним чинником зростання ефективності домогосподарств у сільській місцевості на регіональному рівні. Визначені тенденції зумовили необхідність перегляду місії заробітної плати як домінантного економічного фактора зростання зайнятості в аграрному секторі. Обґрунтовано концепт гідної оплати праці в сільському господарстві, що передбачає перегляд її місця у структурно-логічному ланцюгу функціонування домогосподарств. Такий підхід дозволить зупинити відтік молодих спеціалістів із сільських територій, мінімізувати міграційні процеси, знизити безробіття на селі, відродити сільські території, забезпечити їхню привабливість сприятливими умовами праці та проживання, досягти престижності аграрної праці та її гідної оплати.

Удосконалено підходи до ідентифікації складових та послідовності імплементації стратегії детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки, що, разом із наявними, включає вплив інституційного, економічного, мотиваційного, науково-інноваційного й організаційно-управлінського імперативів подолання тіньової зайнятості та передбачає досягнення збалансованої системи трудових відносин, подолання деформації бюджету, створення сприятливого клімату для підвищення інвестиційної привабливості, розвиток підприємництва, підвищення конкурентоспроможності аграрного ринку праці тощо.

Доведено важливість впливу держави, її функціональної наповненості на регулювання процесів зайнятості. Узагальнено та виокремлено основні

функції державної політики регулювання зайнятості, а саме: нормативно-захисну, прогнозно-планову, інвестиційну, координаційно-регулюючу, інформаційну, соціальну, алокаційну.

Удосконалено концептуальні положення моделювання рівня зайнятості в аграрному секторі, які дозволяють оцінити прямий і опосередкований вплив екзо- та ендогенних факторів, установити інтервальні контури рівня зайнятості в умовах домінуючого впливу демовідтворювальних, соціально-економічних процесів, а також галузевої структури сільськогосподарського виробництва, визначити подальші управлінські рішення щодо регулювання зайнятості на регіональному рівні.

Охарактеризовано формальні інститути державного регулювання зайнятості та встановлено недостатню роль у регулюванні та вирішенні проблем зайнятості, що вимагає перегляду і вдосконалення напрямів їхньої діяльності. Досліджено п'ять зарубіжних моделей регулювання зайнятості: американську (США); японську; англосаксонську, або ліберальну (Великобританія, Канада, Австралія); скандинавську, або соціал-демократичну (Швеція, Норвегія, Данія); континентальну, або німецьку (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія). Проаналізовано досвід окремих зарубіжних країн у регулюванні зайнятості населення. Доведено важливість упровадження позитивних елементів зарубіжного досвіду в сучасну модель регулювання зайнятості. Визначено «інституційні пастки» функціонування аграрного ринку праці та запропоновано власне бачення чіткої стратегії розвитку ефективної зайнятості в аграрному секторі економіки, що дозволить утілити в життя консолідовані інтереси інститутів ринку праці.

Запропоновано концептуальний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки на інституційному рівні, що базується на концептуально-цільовому, структурно-змістовному та результативному блоках і передбачає нагальність інституційних трансформацій нормативно-правових, економічних, адміністративних та мотиваційних важелів, а також детінізації зайнятості в

аграрному секторі економіки України. Це зумовлює переосмислення і поглиблення впливу інституцій, місія яких не обмежується лише проведенням формальних заходів, а має ґрунтуватися на синергії важелів регулювання та цільової орієнтації для досягнення ефекту зростання зайнятості як складової сталого розвитку аграрного сектору та сільських територій.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення і висновки дисертаційної роботи доведено до рівня практичних рекомендацій, упровадження яких сприятиме ефективній реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості.

**Ключові слова:** аграрний сектор економіки, аграрна сфера, безробіття, гідна оплата праці, державне регулювання, зайнятість, заробітна плата, інституційне середовище, конкурентоспроможність, людський капітал, мотивація, організаційно-економічний механізм, продуктивність праці, регуляторна політика, ринок праці, сільське господарство, сільськогосподарські підприємства, сільські території, трудові відносини, управління.



## ANNOTATION

**Nezhyd Yu. Organizational and economic mechanism of employment regulation in the agrarian sector of the economy. – Manuscript.**

The dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of philosophy on a specialty 073 «Management». – State Biotechnological University, Kharkiv, 2023.

The dissertation is aimed at solving a scientific and practical task related to the substantiation of theoretical and methodological principles and the development of practical recommendations for improving the organizational and economic mechanism of employment regulation in the agrarian sector of the Ukrainian economy.

The following tasks were set and solved in the study: the economic essence of the "employment" category was deepened; the main factors of the formation of employment are determined, taking into account the specifics of the agricultural sector; the content and structure of the organizational and economic mechanism of employment regulation in modern conditions of formation and development of the agrarian sector of the economy of Ukraine are substantiated; demographic processes were analyzed as a factor in the employment of the rural population; the main trends of the level of employment and the labor market in the agricultural sector are determined; the role of decent wages as a dominant economic factor in the formation of employment in the agrarian sector of the economy is substantiated; conceptual provisions for modeling the level of employment in the agricultural sector at the regional level are proposed; the conceptual foundations of the determination of employment were developed in the context of improving the organizational and economic mechanism of employment regulation; the institutional

foundations of the organizational and economic mechanism of employment regulation in the agrarian sector of the economy are determined.

The scientific novelty of the obtained results lies in the deepening of theoretical and methodological approaches, as well as the development of practical recommendations for improving the organizational and economic mechanism of employment regulation in the agrarian sector of the Ukrainian economy.

The author established that the category "employment" went through a long way of forming its content, underwent periodic transformation and secured its position as an integral component of the management process at the macro and micro levels. The concept of employment is analyzed, the constituent elements of the qualitative characteristics of the "employment" category are substantiated, which allow taking into account the nature of the modern labor market during the implementation of the organizational and economic mechanism of its regulation. The substantive content of the category "employment" has been deepened, which, along with the existing ones, consists in understanding it as a sphere of industrial relations of employees, which does not contradict the legislation, which ensures the realization of the potential opportunities and rights of employees regarding the use of their labor force, the realization of human capital, for creation of benefits, satisfaction of needs and the formation of a useful effect in the economic, social and legal spheres, and is the foundation of the economic development of the economy. An in-depth definition of the category "employment" involves highlighting among its components human capital as the dominant factor that determines all the productive abilities of an individual, which were formed as a result of life experience and developed by investing in education, professional development, and self-improvement.

It has been proven that the effective development of employment in the agricultural sector is possible if a number of factors are taken into account, which in the future determines the need for its research from the point of view of developing a mechanism for its management. A generalized classification of the factors of employment formation taking into account the specifics of the agricultural sector,

namely: demographic, political, social, economic, organizational-informational, ecological, natural-climatic, motivational, sectoral. It has been established that during the improvement of the organizational and economic mechanism of employment regulation in the agricultural sector, a significant role must be assigned to natural-climatic, motivational and industry factors, which are the driving forces of employment formation and increasing the efficiency of the use and return of human capital in the process of managing agrarian enterprises.

It was determined that the organizational and economic mechanism is an economic category that is the basis of the "economic mechanism" category and combines a system of interrelationships and interdependencies between components that provide employment. The division of the implementation of the organizational and economic mechanism of employment regulation in the agrarian sector into organizational and economic components is argued. The conducted analysis allows us to put forward a hypothesis about the crucial importance of the organizational and economic mechanism in the process of effective regulation of employment in the agrarian sector of the Ukrainian economy. The structural-component approach to the implementation of the organizational-economic mechanism of employment regulation in the agrarian sector of the economy, which takes into account macro-, meso-, and micro-level factors, optimizes the process of making managerial decisions regarding effective employment regulation, which, in turn, indirectly ensures food security, has been improved. The substantive content of the category "organizational and economic mechanism of employment regulation in the agricultural sector of the economy" is identified as a complex system of ordered, coordinated forms, methods, tools, levers of human capital management aimed at ensuring, stimulating, regulating and controlling the process of production, distribution, exchange, consumption in the agricultural sector of the economy.

The significant influence of demographic processes as one of the determining factors of the employment process has been proved. It was revealed that the current demographic situation in Ukraine is characterized by a tendency to reduce the total population. An in-depth analysis of the main indicators to provide a qualitative

description of the demographic situation in Ukraine as a whole and the Kharkiv region allowed to establish that the Ukrainian population is characterized by a very high level of demographic aging, a low birth rate and a high mortality rate and is acquiring signs of the second demographic transition.

It has been proven that the current demographic situation in rural areas is a destructive factor, causing a negative impact on employment, the economic condition of rural areas and accelerating the phenomenon of "extinction of the Ukrainian village". It was also established that the Kharkiv region belongs to the regions with a high level of natural population decline, since the dynamics of the last 20 years clearly defines the tendency to decrease the number of both the urban and rural population, with the predominance of the rate of decline of the latter.

It was found that the labor market is characterized by crisis phenomena that negatively affect the dynamics of employment. An in-depth analysis of the level of employment by type of area showed negative trends in rural areas, where the number of employed population decreased significantly. A methodical approach was substantiated, which made it possible to determine the unsatisfactory situation regarding employment in the agricultural sector on the basis of a deep analysis of it by sectors of the economy, by calculating the concentration of industries by the method of structural shifts and calculating the localization coefficient, which is important when determining the vectors of the employment regulation policy. Current trends in employment in various sectors of the economy were analyzed, which made it possible to confirm the dynamics of redistribution of employment between industries in favor of the tertiary sector of the economy. For the Kharkiv region, the agricultural industry is of regional importance, which is evidenced by the established localization coefficient and allows us to conclude that this industry is aimed at meeting the needs of the domestic market and is not a specialized industry of the region.

The level of the average nominal wage in Ukraine and the EU countries was analyzed and it was established that its value in the EU countries exceeds the level of Ukraine by almost five times, which indicates the need to increase the level of the

latter in view of requests to overcome negative trends in the labor market, primarily rural territory. The imbalanced structure of the wage fund for full-time agricultural workers in Ukraine and the Kharkiv region was established, which is the primary reason for the reduction of the motivational component in the process of achieving effective results. In 2020, the level of wages in agriculture was significantly lower than in other industries. The structure of aggregate incomes of households is analyzed as one of the most important economic categories, which is an indicator of the level of well-being of the population. It was established that the labor activity of households does not ensure a sufficient level of their material well-being. Therefore, wages are not a sufficiently effective factor in increasing the efficiency of households in rural areas at the regional level. The identified trends necessitated the revision of the wage mission as the dominant economic factor of employment growth in the agricultural sector. The concept of a decent wage in agriculture is substantiated, which involves reviewing its place in the structural and logical chain of household functioning. This approach will make it possible to stop the outflow of young specialists from rural areas, minimize migration processes, reduce rural unemployment, revive rural areas, ensure their attractiveness with favorable working and living conditions, and achieve the prestige of agricultural work and its decent pay.

Approaches to the identification of components and the sequence of implementation of the strategy of detinization of employment in the agrarian sector of the economy have been improved, which, along with the existing ones, includes the influence of institutional, economic, motivational, scientific-innovative and organizational-management imperatives to overcome shadow employment and provides for the achievement of a balanced system of labor relations, overcoming budget deformations, creating a favorable climate for increasing investment attractiveness, developing entrepreneurship, increasing the competitiveness of the agricultural labor market, etc.

The importance of the influence of the state and its functional fullness on the regulation of employment processes has been proven. The main functions of the state

policy of employment regulation are summarized and distinguished, namely: normative-protective, forecasting-planning, investment, coordination-regulatory, informational, social, allocational.

The conceptual provisions for modeling the level of employment in the agricultural sector have been improved, which make it possible to assess the direct and indirect influence of exo- and endogenous factors, to establish and interval contours of the level of employment in the conditions of the dominant influence of demo-reproductive, socio-economic processes, as well as the sectoral structure of agricultural production, and to determine further management decisions regarding the regulation of employment at the regional level.

Formal institutes of state regulation of employment are characterized and it is established that their role in regulating and solving employment problems is insufficient, which requires revision and improvement of their activities. Five foreign models of employment regulation were studied: American (USA), Japanese, Anglo-Saxon or liberal (Great Britain, Canada, Australia), Scandinavian or social democratic (Sweden, Norway, Denmark), continental or German (Germany, Austria, Belgium, the Netherlands, Switzerland) and the experience of individual foreign countries in regulating the employment of the population was analyzed. The importance of implementing positive elements of foreign experience into the modern model of employment regulation is proven. The "institutional pitfalls" of the functioning of the agrarian labor market are identified and a specific vision of a clear strategy for the development of effective employment in the agrarian sector of the economy is proposed, which will allow the consolidated interests of labor market institutions to be realized.

A conceptual approach to the implementation of the organizational-economic mechanism of employment regulation in the agrarian sector of the economy at the institutional level is proposed, based on conceptual-target, structural-content and effective blocks, which provides for the urgency of institutional transformations of normative-legal, economic, administrative and motivational levers, and as well as childization of employment in the agricultural sector of Ukraine's economy. This

necessitates a rethinking and deepening of the influence of institutions, whose mission is not limited to conducting formal events, but should be based on the synergy of regulatory levers and target orientation to achieve the effects of employment growth as a component of the sustainable development of the agricultural sector and rural areas.

The practical significance of the obtained results is that the main provisions and conclusions given in the dissertation have been brought to the level of practical recommendations, the implementation of which will contribute to the effective implementation of the organizational and economic mechanism of employment regulation.

**Key words:** agrarian sector of the economy, agrarian sphere, unemployment, decent wage, state regulation, employment, wages, institutional environment, competitiveness, human capital, motivation, organizational and economic mechanism, labor productivity, regulatory policy, labor market, agriculture, agricultural enterprises, rural areas, labor relations, management.

## СПИСОК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації*

### **Стаття у науковому періодичному виданні держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та/або Європейського Союзу**

1. Нежид Ю.С. Інституційні засади організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки України. *Věda a perspektivy*. 2021. №. 7. С. 162–174. (включено до Google Scholar, Index Copernicus, Research Bible) (0,7 ум. друк. арк.).

### **Статті в наукових виданнях України, а також у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз**

2. Василішин С.І., Нежид Ю.С. Тенденції та вектори економічного регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. *Науковий журнал «Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії»*. 2018. №4. С. 23–28. (заг. обсяг 0,35 ум. друк. арк., особисто автора 0,2 ум. друк. арк.: запропоновано основні рекомендації щодо напрямів удосконалення механізму регулювання зайнятості сільського населення.).

3. Нежид Ю.С. Зайнятість в аграрному секторі економіки: економічна сутність та чинники формування. *Проблеми системного підходу: зб. наук. пр.* 2019. №4. С. 65–71. (включено до Google Scholar, Index Copernicus). (0,57 ум. друк. арк.).

4. Нежид Ю.С. Демографічні передумови управління зайнятістю сільського населення. *Бізнес-навігатор*. 2019. Вип. 5-1 (54). С. 68–73. (включено до Index Copernicus). (0,51 ум. друк. арк.).

5. Нежид Ю.С. Теоретико-методичні засади формування та реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 58. С. 49–



55. ( включено до Google Scholar, Index Copernicus, Vernadsky National Library of Ukraine). (0,63 ум. друк. арк.).

6. Нежид Ю.С. Економетричне моделювання та прогнозування рівня зайнятості сільського населення Харківської області. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. 2022. № 2. С. 8–13. (0,55 ум. друк. арк.).

### **Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації**

7. Нежид Ю.С. Сутність категорії «зайнятість» та її значення у процесі управління аграрним сектором. *Напрями та сучасні фактори розвитку міжнародних відносин: економічні та політичні аспекти*: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 7–8 грудня 2018 р.). Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2018. Ч. 2. С. 30–32. (0,13 ум. друк. арк.).

8. Нежид Ю.С. Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в системі управління персоналом. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18–19 березня 2019 р.). Харків: ФОП Панов А.М., 2019. С. 171–173. (0,17 ум. друк. арк.).

9. Нежид Ю.С. Сутність поняття «організаційно-економічний механізм» у системі категорій економічної науки. Матеріали підсум. наук.-практ. конф. професорсько-викладацького складу і здобувачів наукових ступенів (ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 19–20 березня 2019 р.). Харків, 2019. С. 119–121. (0,12 ум. друк. арк.).

10. Нежид Ю.С. Оцінка основних факторів формування зайнятості в аграрному секторі економіки. *Економіка та соціум: сучасний фундамент розвитку людства*: матеріали II Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Лейпциг, 26 квітня 2019 р.). Лейпциг, 2019. С. 28–31. (0,16 ум. друк. арк.).

11. Нежид Ю.С. Неформальна зайнятість сільського населення як феномен аграрного ринку праці. Матеріали підсумкової науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу і здобувачів наукових

ступенів (ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 1–2 липня 2020 р.). Харків, 2020. С. 99–101. (0,12 ум. друк. арк.).

12. Нежид Ю.С. Аналіз особливостей функціонування ринку праці в сільському господарстві в умовах євроінтеграції. *Сучасне українське село: соціальні та економічні виклики*: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. Пам'яті Валентина Івановича Тарасенка, 17–18 вересня 2020 р., м. Харків, 2020. С. 234–236. (0,17 ум. друк. арк.).

13. Нежид Ю.С. Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в аграрному секторі: орієнтири побудови і розвитку. *Економічні читання*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. присвяч. 85-річчю ювілею професора Віктора Йосиповича Шияна, 19 лютого 2021 р. / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ, 2021. С. 209–211. (0,14 ум. друк. арк.).

14. Нежид Ю.С. Функціонування організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в умовах детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки як важливий елемент сучасного менеджменту. *Теоретичні та практичні засади забезпечення сталого агровиробництва та соціально-економічного розвитку сільських територій в умовах інноваційної економіки*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 20 травня 2021 р. Харків: ХНАУ, 2021. С. 148–150. (0,13 ум. друк. арк.).

15. Нежид Ю.С. Гідна оплата праці як складова організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку України в галузі управління та адміністрування: ініціативи молоді*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. здоб. вищ. освіти і мол. учених, 22 жовтня 2021 р. / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2021. С. 266–268. URL: <http://btu.kharkov.ua/nauka/konferentsiyi/> (0,11 ум. друк. арк.).

16. Nezhid Y. The impact of COVID-19 on state regulation of employment in the agricultural sector of the economy. *Sustainable Development Trends and Challenges under COVID-19 : 2 ND MULTIDISCIPLINARY CONFERENCE*

FOR YOUNG RESEARCHERS, Sumy, 29–30 November 2021. 2021. P. 84–85. (0,15 ум. друк. арк.).

17. Нежид Ю.С. Детинізація зайнятості в аграрному секторі як складова подолання безробіття населення сільських територій України. *Управління розвитком соціально-економічних систем*: матеріали VI Міжнарод. наук.-практ. конф. (присвяч. 100-річчю від Дня народження професора Турченка Михайла Михайловича), 15-16 червня 2022 р. Харків: ДБТУ, 2022. С. 159–161. (0,14 ум. друк. арк.).

### **Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації**

18. Нежид Ю.С. Удосконалення обліково-аналітичного забезпечення оплати праці в системі управління зайнятістю в аграрному секторі економіки. *Глобальні принципи фінансового, облікового та аналітичного забезпечення аграрного сектора економіки*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 8–9 листопада 2018 р. Вип. 1 / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ, 2018. С. 103–106. (0,2 ум. друк. арк.).

19. Нежид Ю.С. Обліково-аналітичне забезпечення регулювання зайнятості за міжнародними стандартами. *Сучасні тенденції бухгалтерського обліку та оподаткування в Україні: глобальні виклики – управлінські рішення*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 100-річчю Chartered institute of management accountants (CIMA) (м. Ірпінь, 29 березня 2019 р.). Ірпінь: Видавництво Університету ДФС України, 2019. С. 25–28. (0,13 ум. друк. арк.).

20. Нежид Ю.С. Значення обліково-аналітичного забезпечення в системі управління зайнятістю. *Актуальні проблеми розвитку обліку, аналізу та фінансів в агропромисловому виробництві України*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет конференції молодих учених, студентів, аспірантів (ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 25 квітня 2019 р.). Харків, 2019. С. 109–111. (0,12 ум. друк. арк.).

21. Нежид Ю.С. Тенденції та напрями удосконалення обліку праці та її оплати в системі організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі. *Проблеми і перспективи інноваційного розвитку аграрного сектора економіки в умовах інтеграційних процесів*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річч. екон. освіти в ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 3–4 жовтня 2019 р. У 2 ч. Ч. 2. Харків: ХНАУ, 2019. С. 206–208. (0,16 ум. друк. арк.).

22. Нежид Ю.С. Інформаційне забезпечення обліку праці та її оплати в системі організаційно-економічного механізму регулювання зайнятостю. *Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні*: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., 22 травня 2020 р., м. Тернопіль. Том 1. Тернопіль: ТНЕУ, 2020. С.66–67. (0,1 ум. друк. арк.).

23. Нежид Ю.С. Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці як складова механізму регулювання зайнятостю в аграрному секторі економіки. *Сучасний стан і перспективи розвитку обліку, аналізу та фінансового забезпечення підприємств агропромислового виробництва*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 12–13 листопада 2020 р. Вип. 1 / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ, 2020. С. 38–40. (0,17 ум. друк. арк.).

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	22
РОЗДІЛ 1. НАУКОВІ ЗАСАДИ ТА ПЕРЕДУМОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ .....	31
1.1. Економічна сутність категорії «зайнятість» та її роль у процесі управління аграрним сектором .....	31
1.2. Фактори формування зайнятості в аграрному секторі .....	50
1.3. Зміст і структура організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки .....	65
Висновки до розділу 1 .....	81
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ .....	84
2.1. Аналіз демографічного фактора зайнятості сільського населення. .	84
2.2. Тенденції рівня зайнятості населення та ринку праці в аграрному секторі економіки .....	103
2.3. Оплата праці як домінуючий економічний фактор формування зайнятості в аграрному секторі економіки .....	127
Висновки до розділу 2 .....	144
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ .....	147
3.1. Удосконалення організаційно-економічного механізму в умовах детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки .....	147
3.2. Моделювання факторів і рівня зайнятості в аграрному секторі на регіональному рівні .....	169
3.3. Удосконалення інституційного середовища реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості .....	194
Висновки до розділу 3 .....	216
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	218
ВИСНОВКИ .....	223
ДОДАТКИ .....	254

## ВСТУП

**Актуальність дисертаційної роботи.** Структурні зрушення в економіці країни в цілому та її регіонів, призводять до диференціації на національному та регіональному ринку праці й до зміни в структурі зайнятості. Зайнятість є одним із найважливіших макроекономічних показників, що в сукупності з обсягом валового внутрішнього продукту відображає сучасний рівень життя та добробут кожного громадянина. На сьогодні побудова ефективного організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в Україні – необхідна складова економічної та соціальної політики держави. При чому особливої уваги потребує регулювання зайнятості населення в аграрному секторі – стратегічній галузі, що формує продовольчу безпеку.

Проблема низького матеріального добробуту жителів сільської місцевості є загальновизнаною реальністю. До причин низької зацікавленості працівників в аграрному секторі слід віднести кризу сільського господарства як галузі, скорочення зайнятості сільського населення, знецінення сільськогосподарської праці, зовнішню трудову міграцію, утрату сільськими територіями своєї самобутності та виняткових функцій щодо нарощення трудового, природного, культурного й духовного потенціалу.

Проблеми регулювання зайнятості і подолання безробіття перебувають в центрі досліджень вітчизняних учених, які вивчають питання економіки праці та соціально-трудових відносин. Вирішення цих проблем дозволить підвищити ефективність сільськогосподарських підприємств, сприятиме добробуту населення, що в свою чергу вирішить багато соціально-економічних питань, які сьогодні турбують сільське населення. Ці питання відображено в ряді наукових досліджень і публікацій відомих науковців, а саме: С.І. Бандури, І.В. Білик, Д.П. Богині, О.Г. Булавки, О.В. Величко, С.І. Василішина, І.Ф. Гнибіденка, В.К. Горкавого, О.В. Грідіна, О.А. Грیشнової, В.С. Дієсперова, М.В. Зось-Кіора, А.М. Колота, Е.М. Лібанової, М.Б. Махсми, Л.І. Михайлової, І.П. Мосіюка, Т.І. Олійник,

В.М. Онегіної, В.М. Петюха, М.С. Пономарьової, П.В. Савченко, М.В. Семикіної, Л.В. Транченко, І.В. Хлівної, Л.В. Шаульської, О.Г. Шпикуляка, К.І. Якуби, В.В. Ярової та ін.

Проблемі вдосконалення організаційно-економічного механізму функціонування та розвитку аграрного сектора приділили увагу такі науковці: В.Г. Андрійчук, І.В. Гончарук, М. Дергалюк, Й.С. Завадський, М.Й. Малік, Л.Л. Мельник, О.В. Олійник, П.Т. Саблук, О.В. Ульянченко та ін. Результати наукового доробку дали можливість отримати потужну теоретичну та практичну базу для вирішення численних проблем на ринку праці. Проте певні аспекти проблеми регулювання зайнятості населення саме в аграрному секторі залишилися невирішеними і зумовили необхідність продовження подальших досліджень, завдяки чому було сформульовано тему, зміст, мету, завдання та практичну спрямованість дисертації.

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

Теоретико-методичні положення та практичні висновки дисертаційної роботи отримано під час виконання теми наукових досліджень кафедри бухгалтерського обліку і аудиту Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва «Удосконалення методології бухгалтерського обліку, аудиту і оподаткування в аграрних підприємствах різних організаційно-правових форм господарювання» (номер державної реєстрації 0116U005796)<sup>1</sup>, де автор обґрунтував мету, принципи та інструменти обліково-аналітичного забезпечення реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки; у межах виконання теми наукових досліджень кафедри обліку, аудиту та оподаткування Державного біотехнологічного університету «Удосконалення методології організації обліку в умовах діджиталізації економіки та зміцнення економічної безпеки» (номер державної реєстрації 0121U111966), де автор обґрунтував методику вдосконалення обліку праці та її оплати як фактора організаційно-

---

<sup>1</sup> Розпорядження Кабінету Міністрів України №431-р від 12.05.2021 р. та наказ МОН України №689 від 18.06.2021 р. «Про утворення Державного біотехнологічного університету»

економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичних засад, а також розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі.

Для досягнення поставленої мети визначили й вирішували такі основні завдання:

- поглибити економічну сутність категорії «зайнятість»;
- визначити основні фактори формування зайнятості, ураховуючи специфіку аграрного сектора;
- обґрунтувати зміст і структуру організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в сучасних умовах становлення і розвитку аграрного сектора економіки;
- проаналізувати демографічні процеси як фактор зайнятості сільського населення;
- визначити основні тенденції рівня зайнятості та ринку праці в аграрному секторі;
- обґрунтувати роль гідної оплати праці як домінантного економічного фактора формування зайнятості в аграрному секторі економіки;
- розробити концептуальні основи детінізації зайнятості в контексті вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості;
- запропонувати методичні положення моделювання рівня зайнятості в аграрному секторі на регіональному рівні;
- розкрити інституційне середовище організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

*Об'єктом дослідження* є процес регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

*Предметом дослідження* є сукупність теоретико-методичних положень і практичних засад щодо формування та шляхів удосконалення організаційно-



економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

**Методи дослідження.** Теоретичною і методичною основою дисертаційної роботи є базисні положення діалектичного методу та системного підходу до вивчення економічних процесів, теоретичних положень вітчизняних і зарубіжних учених із проблем регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки, а також нормативно-правових актів. Для досягнення визначеної мети і вирішення завдань у дисертації використано такі методи: абстрактно-логічний та історичний (узагальнення та поглиблення економічного змісту категорій «зайнятість» і «організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості»); розрахунково-конструктивний та метод порівняння (аналіз сучасної демографічної ситуації в сільській місцевості, оцінка тенденцій рівня зайнятості в аграрному секторі та аналіз оплати праці); графічний (відображення динаміки окремих економічних показників); аналітичне групування (виявлення залежності між часткою зайнятого населення в сільському господарстві та основними показниками розвитку аграрного ринку праці); кореляційно-регресійний аналіз (визначення впливу головних факторів на рівень зайнятості в сільській місцевості); монографічний метод (розробка методичних засад організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки); системно-узагальнювальний метод (формулювання висновків за результатами дослідження).

**Інформаційна база дослідження.** *Нормативно-правовою основою* дослідження є Конституція України, закони України, нормативно-правові акти органів виконавчої влади, укази Президента України. *Емпіричну базу* дослідження становлять офіційні матеріали Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості, Головного управління статистики в Харківській області, Міністерства економіки України, Національного агентства з питань запобігання корупції тощо. *Науково-теоретичним підґрунтям дисертації став* науковий доробок провідних науково-дослідних

установ, зокрема Інституту обліку і фінансів НААН України, Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних науковців, офіційні інтернет-ресурси, а також власні дослідження й узагальнення автора.

**Наукова новизна роботи** полягає в розробці теоретичних та методичних підходів щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки і представлена основними положеннями дисертації, які винесено на захист, зокрема:

*вперше:*

– розроблено концептуальний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки на інституційному рівні, що базується на концептуально-цільовому, структурно-змістовному та результативному блоках і передбачає нагальність трансформацій демовідтворювальних, соціально-економічних і галузевих важелів, а також детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки України;

*удосконалено:*

– структурно-компонентний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки, який урахує фактори макро-, мезо- та мікрорівня, оптимізує процес прийняття управлінських рішень щодо ефективного регулювання зайнятості, що підвищить рівень конкурентоспроможності аграрного сектора та забезпечить продовольчу безпеку;

– підходи до ідентифікації складових та послідовності імплементації стратегії детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки, що, разом із наявними, включає вплив інституційного, економічного, мотиваційного, науково-інноваційного та організаційно-управлінського імперативів подолання тіньової зайнятості і передбачає досягнення збалансованої системи трудових відносин, подолання деформації бюджету, створення сприятливого бізнес-клімату для підвищення інвестиційної привабливості, розвиток

підприємництва, підвищення конкурентоспроможності аграрного ринку праці тощо;

– концептуальні положення моделювання рівня зайнятості в аграрному секторі, які дозволяють оцінити прямий і опосередкований вплив екзо- та ендогенних факторів, установити інтервальні контури рівня зайнятості в умовах домінуючого впливу демовітворювальних, соціально-економічних процесів, а також галузевої структури сільськогосподарського виробництва, та визначити подальші управлінські рішення щодо регулювання зайнятості на регіональному рівні.

*набуло подальшого розвитку:*

– сутнісно-змістовне наповнення категорії «зайнятість», що, поруч з існуючими, полягає у її розумінні як сфери виробничих відносин працівників, що не суперечить законодавству, яка забезпечує реалізацію потенційних можливостей та прав працівників щодо використання своєї робочої сили, реалізації людського капіталу, для створення благ, задоволення потреб і формування корисного ефекту в економічній, соціальній та правовій галузях, є фундаментом економічного розвитку економіки та передбачає виокремлення серед її складових людського капіталу як домінуючого фактора, що визначає всі продуктивні здібності індивіда, сформовані в результаті життєвого досвіду і розвинені шляхом інвестування в освіту, підвищення кваліфікації, самовдосконалення;

– сутнісно-змістовне наповнення категорії «організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки», яке ідентифікує її як складну систему впорядкованих, узгоджених форм, методів, інструментів, важелів управління людським капіталом, спрямованих на забезпечення, стимулювання, регулювання процесів виробництва, розподілу, обміну, споживання в аграрному секторі економіки та контроль за ними;

– методичний підхід до встановлення тенденцій зайнятості, що базується на диференціації аналізу впливу факторів національного, регіонального та галузевого рівнів і разом із наявними, передбачає систему

секторального аналізу зайнятості, установлення її структурних зрушень та визначення коефіцієнта локалізації зайнятих і дозволяє посилити дієвість організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості на національному та регіональному рівнях;

– обґрунтування концепту гідної оплати праці в сільському господарстві, що передбачає перегляд її місця у структурно-логічному ланцюгу функціонування домогосподарств і розгляд її як домінантного економічного фактора формування зайнятості в аграрному секторі економіки.

**Практична значущість роботи** полягає в тому, що обґрунтовані в дисертації теоретико-методичні та практичні аспекти одержані в результаті дослідження дають змогу вирішити проблему зайнятості в аграрному секторі економіки. Основні пропозиції дисертанта з удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки отримали практичне використання:

– в Інституті обліку і фінансів НААН України (довідка № 04/09 від 27.09.2022 р.), щодо запропонованого концептуального підходу до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості на інституційному рівні, що формується на основі концептуально-цільового, структурно-змістовного та результативного блоків і направлений на посилення впливу інституцій на регулювання процесів зайнятості шляхом створення сприятливих умов для їх розвитку;

– в Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України (довідка № 08/09 від 22.09.2022 р.), щодо формування підґрунтя у сфері управління, що дозволить переглянути принципи та інструменти обліково-аналітичного забезпечення реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки і в подальшому стане однією зі складових розвитку аграрної галузі країни;

– в Державному підприємстві «Дослідне господарство «Елітне» Інституту рослинництва ім. В.Я. Юр'єва НААН України Харківської області (довідка № 05/09 від 05.09.2022 р.) щодо вдосконалення концептуального

положення моделювання рівня зайнятості в аграрному секторі, яке дозволяє оцінити прямий і опосередкований вплив екзо- та ендогенних факторів та встановити інтервальні контури рівня зайнятості в умовах домінуючого впливу певних факторів.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійно виконаною науковою роботою. Сформульовані в дисертації наукові положення, висновки та пропозиції, які винесено на захист, є особистим науковим внеском здобувача. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише власні розробки.

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати дослідження пройшли апробацію під час обговорення доповідей здобувача на 17 науково-практичних конференціях, із яких 8 міжнародних. Результати апробовано на міжнародній науково-практичній конференції «Напрями та сучасні фактори розвитку міжнародних відносин: економічні та політичні аспекти» (м. Ужгород, 7–8 грудня 2018 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (м. Харків, 18–19 березня 2019 р.); підсумковій науково-практичній конференції професорсько-викладацького складу і здобувачів наукових ступенів ХНАУ ім. В.В. Докучаєва (м. Харків, 19–20 березня 2019 р.); II міжнародній науково-практичній конференції «Economy and Society: the Modern Foundation for Human Development» (м. Лейпциг, 26 квітня 2019 р.); підсумковій науково-практичній конференції професорсько-викладацького складу і здобувачів наукових ступенів ХНАУ ім. В.В. Докучаєва (м. Харків, 1–2 липня 2020 р.); I міжнародній науково-практичній конференції присвяченій пам'яті Валентина Івановича Тарасенка (м. Харків, 17–18 вересня 2020 р.); I міжнародній науково-практичній конференції, присвяченій 85-річчю ювілею професора Віктора Йосиповича Шияна (м. Харків, 19 лютого 2021 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні засади забезпечення сталого агровиробництва та соціально-економічного розвитку сільських територій в умовах інноваційної економіки»

(м. Харків, 11 червня 2021 р.); III міжнародній науково-практичній інтернет-конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Актуальні проблеми та перспективи розвитку України в галузі управління та адміністрування: ініціативи молоді» (м. Харків, 22 жовтня 2021 р.); 2<sup>nd</sup> multidisciplinary conference for young researchers «Sustainable Development Trends and Challenges under COVID-19» (Sumy, 29–30 November); VI міжнародній науково-практичній конференції присвяченій 100-річчю від дня народження професора Ткаченка Михайла Михайловича (м. Харків, 15–16 червня 2022 р.).

**Публікації.** Основні положення дисертаційної роботи викладено в 17 наукових працях, у тому числі 6 статтях у наукових фахових виданнях України, із яких 5 включено до міжнародних наукометричних баз; одній статті у наукових періодичних виданнях інших держав; 11 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Загальний обсяг публікацій становить 4,85 ум. друк. арк., із яких особисто здобувачеві належать 4,7 ум. друк. арк.

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 287 сторінок друкованого тексту. Основний зміст роботи викладено на 204 сторінках. У дисертації наведено 32 таблиці, із яких 5 займають площу однієї сторінки; 52 рисунки, із яких 6 займають площу однієї сторінки; 20 додатків на 33 сторінках. Список використаних джерел налічує 300 найменувань і розміщений на 31 сторінці.

## **Розділ 1. НАУКОВІ ЗАСАДИ ТА ПЕРЕДУМОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

### **1.1. Економічна сутність категорії «зайнятість» та її роль у процесі управління аграрним сектором**

Місце і роль аграрного сектора в економіці країни важко переоцінити, оскільки агропромислове виробництво належить до важливої бюджетоутворювальної ланки економіки, забезпечує населення харчовими продуктами, а промисловості надає потужну сировинну базу. Важливість і необхідність цієї галузі має бути чітко визначена на державному, регіональному та місцевому рівнях і повинна продовжувати розвиватися, що першочергово вимагає побудови ефективного процесу управління, який формується за взаємозв'язку природних, економічних і соціальних факторів. У працях М. Балджи зазначено, що «управління – це мистецтво та наука, спрямовані на забезпечення успішного функціонування будь-якої виробничо-господарської одиниці в умовах ризику» [12, с. 198].

Вважаємо слушною думку академіка П.Т. Саблука про те, що «управління аграрною сферою є невід'ємною складовою забезпечення ефективного функціонування аграрного сектора» [212, с. 240]. Проте сучасний стан функціонування аграрного сектора свідчить про невисоку здатність системи управління стати запорукою в досягненні високих результатів, що буде перешкодою під час прийняття раціональних управлінських рішень.

Водночас науковці О.В. Ульяновченко та В.Є. Тітова у своїй праці відмітили, що «аграрний сектор являє собою складне поєднання багатьох виробничо-організаційних структур у певну систему, метою функціонування якої є задоволення потреб суспільства. Розуміння процесів і явищ як систем дає можливість досліджувати ціле та його самостійні (у певних межах)

структури й розробити загальні принципи оптимального управління такими об'єктами» [240, с. 123].

Важливим елементом у процесі управління аграрною сферою є зайнятість населення. Зайнятість – це соціально-економічне явище, що містить соціальну й економічну складові. Однак ця категорія є багатоукладною і характеризується суперечностями її сутності та практичної спрямованості, тому необхідно виявити основні етапи еволюції трактування зайнятості як феномена суспільного розвитку та категорії економічної науки.

Економічне підґрунтя зайнятості полягає у створенні національного доходу: чим більше людей зайнято на виробництві, тим більше суспільство виробляє матеріальних і духовних цінностей, що формує відповідний рівень життя та добробуту населення. Такий підхід сформувався відповідно до змісту видання «Дослідження про природу та причини збагачення народів» відомого англійського вченого-економіста Адама Сміта. У своїй праці науковець зазначав, що багатство країни визначається товарами матеріального виробництва. Їх обсяг своєю чергою залежить від частки населення, яке бере участь у виробництві, та від продуктивності праці [223]. Зокрема, причиною відставання розвитку сільського господарства порівняно з промисловістю є нерозвиненість розподілу праці, що зумовлено природними факторами.

Родоначальником потужного політичного вчення по праву вважають В. Петті. Дослідник сформував центральну для всієї школи класиків політичної економії тезу: багатство нації створюється в усіх сферах матеріального виробництва, а труд – це основа багатства. Досить значного поширення в науковому колі набула його відома фраза «Труд – це батько і активний принцип багатства, а земля – його мати». Французький економіст Жан Батист Сей визначив працю, землю і капітал як основні чинники виробництва [102, с. 7].

Зауважимо що після промислової революції поняття «зайнятості» та «праці» доповнено поняттям «портфель діяльності», тобто, крім найманої



праці, з'явилися й інші форми людської діяльності: ведення домашнього господарства, самозайнятість, індивідуальні підприємці тощо [287].

Представник неокласичної економічної теорії А. Маршалл розглядав зайнятість як запоруку багатства країни, народів. Під зайнятістю він розумів систематизовану сферу життєдіяльності людини. Дослідник аргументовано зазначав, що працівник має прямолінійну залежність від праці, і доводив, що тяжка, малооплачувана праця не дозволяє індивіду розвиватись, самовдосконалюватись [132].

Відповідно до наукової праці «Загальна теорія зайнятості, відсотків і грошей» Дж. М. Кейнса, ринок праці та зайнятість – це постійні і фундаментальні явища рівноваги. Згідно з теорією зайнятості показник безробіття не має існувати, якщо державою проводиться активна політика сукупного попиту [92].

На противагу кейнсіанській теорії зайнятості, М. Фрідмен увів поняття монетаризму. За цією теорією економіка є системою, яка самостійно визначає раціональний рівень зайнятості. На рівень безробіття має впливати грошово-кредитна політика, а держава повинна знижувати цей показник до природного рівня [245].

Вважаємо, що окрему увагу слід приділити науковим гіпотезам К. Маркса, зокрема відображеним у важливій науковій праці «Капітал». Теорія К. Маркса базувалася на поняттях, що всі матеріальні блага, включаючи і капітал (вартість засобів виробництва), пасивно переносяться на вартість товару та на сприйнятті виробництва через відтворення і на теорії трудової вартості [131].

У різні етапи розвитку соціально-економічної думки зайнятість набувала нових ознак фундаментальності, постійності, раціональності, необхідності та прагнення до безупинного розвитку, що дало підстави трансформувати її сутність як невід'ємної складової процесу управління економікою на макро- та мікрорівнях.

Отже, категорія «зайнятість» характеризує суспільні відносини щодо приводу включення робочої сили людини в суспільне виробництво. Із цього приводу науковець В.Г. Костакова наголошує, що зайнятість є соціально-економічним процесом, який базується на суспільному поділі праці, та являє собою використання різних груп населення в різних сферах суспільно корисної діяльності [106]. Дослідник В.М. Ягодкін під зайнятістю розуміє забезпеченість усього працездатного населення роботою [265]. Тобто, зайнятість населення – економічна категорія, спричинена діями певної системи економічних законів, що відповідають загальноекономічній формації [26].

З погляду сучасних економічних теорій категорія «зайнятість» займає одне з провідних місць у системі національної економіки і разом з показником ВВП відображає реальний рівень життя та добробуту кожного громадянина. Зайнятість в аграрному секторі економіки, як і в інших сферах виробництва – це цілеспрямована діяльність людини, яка скеровує свою робочу силу на видозміну чи пристосування предметів для задоволення власних потреб та потреб суспільства.

Таким чином, дослідження сутності та змісту категорії «зайнятість» є важливою складовою комплексного аналізу сучасного стану ринку праці для своєчасного реагування на зміни, що відбуваються, і для розробки шляхів розвитку цього ринку.

Науковець О.І. Кремень зазначає, що досить тривалий час категорію «зайнятість» майже не використовували у вітчизняних наукових працях, статистичних і соціологічних дослідженнях [113, с. 86]. Причиною цього було існування принципу загальності праці, тобто гарантоване право на працю вважали підтвердженням відсутності проблем зайнятості. На думку вченого «ураховуючи особливості системи управління робочою силою при соціалізмі, наука про зайнятість населення, у тому числі статистика, перебувала на початковій стадії розвитку: їй були притаманні одномірні теоретичні засади,

намагання не суперечити офіційним вимогам. Усе це обмежувало можливості поглибленого вивчення особливостей зайнятості населення» [114].

Проте, в кінці ХХ ст. ситуація змінилася: відбувалися зміни в економіці нашої країни, які характеризуються глибокими кризовими явищами, що зумовили масове банкрутство підприємств, гіперінфляцію, неплатоспроможність. Саме в той період економіка зіткнулася з такими невідомими раніше явищами, як високий рівень безробіття, тіньова зайнятість тощо.

Нормативно-правове підґрунтя регулювання зайнятості в аграрному секторі становлять Конституція України [104], Кодекс законів про працю України [98], Господарський кодекс [52], Цивільний кодекс [252], Закон України «Про зайнятість населення» [189], Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [187], Закон України «Про організацію роботодавців» [194], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [188], Закон України «Про соціальний діалог» [197], Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [198], Закон України «Про професійний розвиток працівників» [195], Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [196] та ін. Ці нормативно-правові акти створюють потужний базис подальшого регулювання зайнятості як важливої складової процесу управління національною економікою держави.

Для врегулювання та забезпечення зайнятості на державному рівні в 1991 р. було прийнято нечинний нині Закон України «Про зайнятість населення», у якому зазначено, що 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. Однак зміни в економіці, трансформація ринку праці показали, що ця категорія була не повністю розкрита і мала певні неточності, які можна трактувати неоднозначно. У результаті цього у 2013 р. прийнято новий Закон України

«Про зайнятість населення», де зазначено, що зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) в грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [189].

27 січня 2017 р. наказом Державної служби статистики було прийнято Методологічне положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності, у якому виділено п'ять форм трудової діяльності, до яких належить і зайнятість. У цьому положенні зайнятість – це трудова діяльність, що виконується в обмін на оплату або прибуток [137].

Проведений експрес-аналіз нормативно-правового регулювання зайнятості дає підстави зробити висновок, що її розглядають, з одного боку, як закріплене на вищому законодавчому рівні беззаперечне право на працю, що передбачає рівність під час вибору професії, не заборонену законом діяльність, а з другого – як ефективну зайнятість, що підтверджує її багатокладність і суперечливий характер.

В англо-українському словнику Р.В. Яковенка термін «зайнятість» перекладено так: 1) реалізація працівником своїх здібностей, навичок та досвіду для отримання доходу у вигляді заробітної плати; 2) сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням економічно активного населення робочими місцями та їх діяльністю в суспільному виробництві [273, с. 31].

Зайнятість з погляду наукового аналізу, з урахуванням різнобічності її модальностей, можна розглядати як систему, з одного боку, та як процес, з другого, який має тривалість і може бути розділений на стадії (дискретність зайнятості на основі з внутрішньої та зовнішньої мобільності) [62].

Слушним, на нашу думку, є твердження М.Я. Хомяк про те що «зайнятість населення виступає в суспільстві тим фундаментом, завдяки якому

змінюється соціальне становище людини в суспільстві, а також формується її соціально-професійний портрет як особистості» [249, с. 144].

Отже, зайнятість є узагальнювальною категорією, зміст якої в різні періоди науковці визначали по-різному і в процесі становлення економіки розробили власні підходи до її дефініції, які узагальнено та систематизовано в нижче наведеній табл. 1.1.

*Таблиця 1.1*

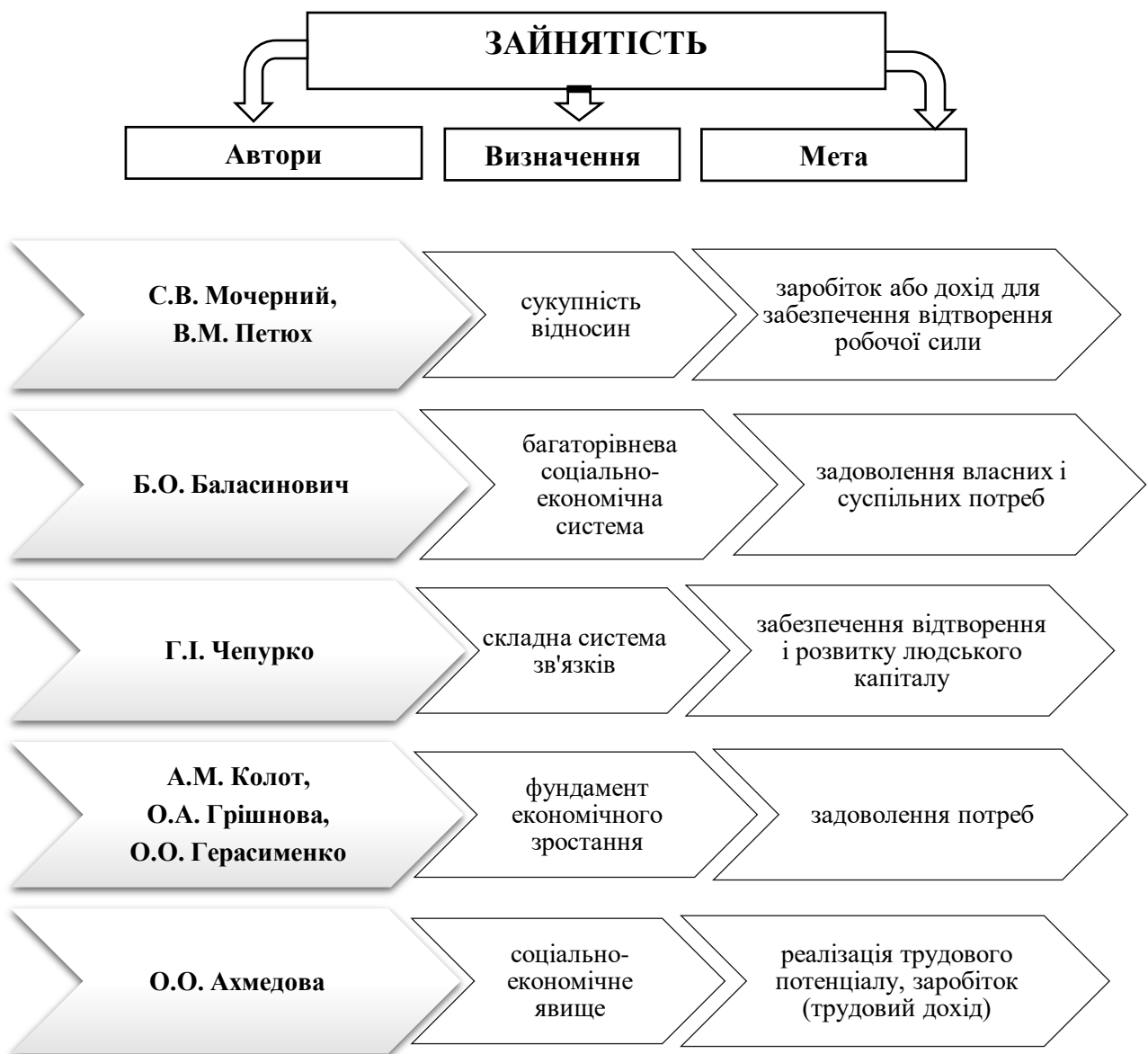
**Визначення категорії «зайнятість» та їх зміст в окремих літературних джерелах**

<b>Пор. №</b>	<b>Автор, рік</b>	<b>Визначення категорії «зайнятість»</b>
1	2	3
1	Економічна енциклопедія. Політична економія (в 4 томах), 1980, [271]	сукупність економічних відносин, пов'язаних з робочими місцями і участю в господарській діяльності
2	С.В. Мочерний, 1996, [142]	сукупність соціально-економічних відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування, розподілу та перерозподілу трудових ресурсів з метою його участі в суспільно корисній праці і забезпечення розширеного, нормального відтворення робочої сили
3	І.П. Мосіюк, 1999, [141]	можливість працівника продавати свою робочу силу для забезпечення її розширеного відтворення відносно досягнутого рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, суспільного поділу праці, специфіки виробництва та обміну результатами праці
4	В.М. Петюх, 1999, [173]	сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та його участю в суспільно корисній діяльності, що приносить заробіток або дохід
5	Г.Т. Завіновська, 2000, [77]	відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків

6	Б.О. Баласинович, 2005, [11]	поліфункціональна, багаторівнева соціально-економічна система, що синтезує складний комплекс економічних, соціальних, організаційно-правових та інших відносин у суспільстві щодо участі індивіда в усіх видах діяльності для задоволення власних і суспільних потреб з метою забезпечення розвитку професійно-кваліфікаційних здібностей і вмінь відповідно до морально-психологічних якостей і настанов особистості
7	Г.І. Чепурко, 2006, [255]	складна система зв'язків розподілу праці між сферами суспільного виробництва та видами економічної діяльності, що охоплює цілісну сукупність сфер, відносин, форм і методів організації трудової діяльності економічно активного населення і спрямованих на створення матеріальних та соціальних продуктів і послуг та забезпечення відтворення і розвитку людського капіталу
8	О.В. Волкова, 2007, [42]	соціально-економічна категорія, яка синтезує сукупність взаємовідносин щодо участі людей в суспільному виробництві і пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів
9	А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін. 2009, [72]	фундамент економічного зростання країни, вирішальним фактором створення валового національного продукту, матеріального й духовного добробуту людей, провідною сферою реалізації їх життєвих інтересів, основним засобом задоволення різноманітних потреб
10	О.О. Ахмедова, 2010, [9]	соціально-економічне явище, яке полягає у суспільно корисній діяльності громадян, спрямованій на реалізацію їх трудового потенціалу й такої, що приносить заробіток (трудоий дохід)
11	С.А. Харчук, 2011, [247]	складна і досить багатогранна соціально-економічна категорія, яка відображає потяг людини до самовираження та задоволення матеріальних, фізичних і духовних потреб через мотиваційне отримання винагороди
12	М.Б. Махсма, 2017, [133]	спрямована на забезпечення гідного доходу, довгого і здорового життя, комфортних його умов, соціальну безпеку й широкі можливості формування, розвитку та реалізації людського, соціального, інтелектуального та креативного капіталу
13	О.С. Нестерович, 2022, [144]	ресурс функціонування суспільства, важливий компонент соціально-економічного розвитку країни, який показує, наскільки працездатне населення (зокрема молодь) забезпечене робочими місцями в системі кооперації суспільної праці, а також показує рівень соціального захисту в реалізації права на працю

Джерело: узагальнено автором.

Відповідно до наведених дефініцій терміна «зайнятість» бачимо, що різні науковці визначали зайнятість як систему, категорію, явище, фундамент економічного зростання, проте кожен зазначав, що дефініція зайнятості висвітлює як економічну, так і соціальну складову. У всіх визначеннях наведено мету, направлену на задоволення різного роду потреб, можливість самовираження, самореалізації, що являє собою рушійну силу, яка вимагає від громадян бути залученими до різного роду діяльності. Для надання повної характеристики категорії «зайнятість» ми згрупували та визначили основні елементи цього поняття (рис. 1.1).



**Рис. 1.1. Погляди науковців на категорію «зайнятість»**

Джерело: узагальнено автором.

Зайнятість належить до категорій, що віддзеркалюють різні аспекти життя суспільства: економічні, соціальні, демографічні, культурні, правові, які існують в повній залежності між собою. Згідно з наведеними аспектами важливою є функціональна наповненість цієї категорії.

Економічна функція зайнятості населення полягає в тому, що праця людини, разом із засобами виробництва, бере участь у суспільному виробництві, забезпечуючи створення валового національного продукту. Від рівня зайнятості населення залежить рівень економічного розвитку регіону, країни. Така думка була сформована відповідно до досліджень Я. Тінберхена, який під час розробки моделі розвитку суспільного виробництва в цільову функцію включив вісім змінних величин, зокрема і кількість затраченої праці або чисельність працівників [234].

Науковець О.М. Радіонова відмітила, що наприкінці 1980-х– у середині 1990-х ситуація змінилась і поставало лише два завдання – повна зайнятість і боротьба з інфляційними процесами. При цьому варто зазначити, що реалізація економічної функції зайнятості є першочерговим завданням у макроекономічній політиці [200, с. 7].

Суть соціальної функції полягає в можливості самореалізації, самовдосконалення кожної особистості відповідно до її професійно-кваліфікаційного рівня через здійснення суспільно корисної діяльності.

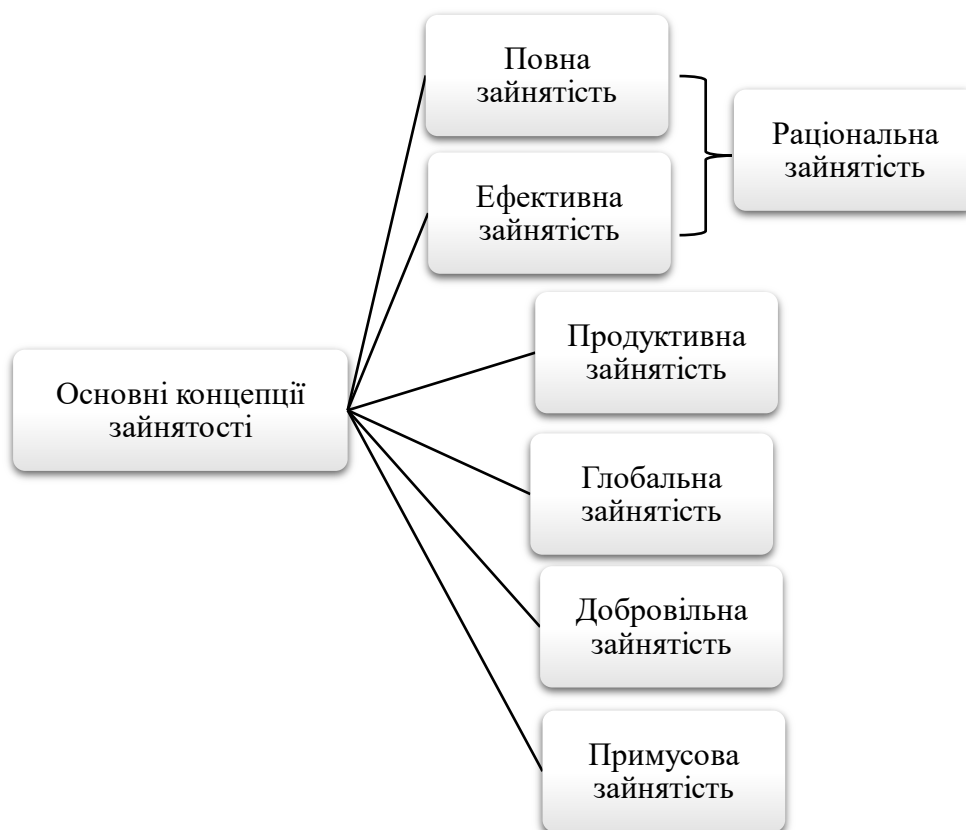
Ключовим аспектом культурної функції є поєднання всіх базових принципів, цінностей, норм у єдине всередині суспільства. Усвідомлення вагомості певних принципів, норм дозволяє сформувати суспільство, яке буде налаштоване на успіх, на можливість підвищення продуктивності, буде відкритим до змін та ціннісно орієнтованим.

Правова функція полягає в забезпеченні з боку держави нормативно-правотворчих актів та інших організацій, які дозволять кожному працівнику в процесі трудової діяльності зберегти свій потенціал та бути захищеним.



Схарактеризувавши погляди науковців на сутність категорії «зайнятість», вважаємо за необхідне приділити увагу концепціям зайнятості (рис. 1.2).

Колектив авторів під керівництвом професора А.М. Колота визначає такі концепції зайнятості: повну, продуктивну, ефективну та раціональну. Також автори зазначили, що уточнити зміст зайнятості дають змогу концепції, які висвітлюють її різні аспекти [72]. Дослідник В.С. Васильченко концептуально зайнятість ділить на такі форми: повну, глобальну, примусову [35]. Учений В.М. Петюх виокремлює такі концепції: повну, глобальну, примусову, добровільну [173]. Науковець О.В. Волкова зайнятість характеризує трьома концепціями: повною, ефективною та раціональною [42].



**Рис. 1.2. Узагальнена класифікація концепцій зайнятості**

Джерело: узагальнено автором.

Дослідник Я. Корнаї вивчає питання повної зайнятості, яка не випадково і не тимчасово досягає високого рівня. У своїй праці «Дефіцит» науковець

звертає увагу на дефіцит робочої сили як на негативне явище, яке виникає в економічній системі з обмеженими ресурсами [105].

На думку Н.П. Казюки «повна зайнятість повинна бути пріоритетною для державної політики, адже за визначенням дисертанта, саме вона дозволить забезпечити необхідну кількість робочих місць для населення, що працює, а ефективна зайнятість направлена на конкретну галузь або вид виробництва» [89, с. 15].

Аналізуючи наукові погляди під повною зайнятістю розуміємо максимальний рівень можливого, за якого працездатне населення залучається в суспільне виробництво та забезпечує реальну потребу в робочих місцях з економічно обґрунтованою продуктивністю.

За визначенням О.О. Кісельової, поняття «ефективна зайнятість» забезпечується таким розподілом трудових ресурсів у територіальному та галузевому, при якому встановлюється максимально узгоджена за прийнятних для певних соціально-економічних умов рівня природного безробіття кон'юнктура ринку праці [95].

Цілком згодні з О.В. Волковою, яка вважає, що раціональна зайнятість – це поєднання повної та ефективної зайнятості [42].

Концепція раціональної зайнятості «передбачає забезпечення всіх, хто бажає працювати, економічно та соціально доцільними робочими місцями відповідно до раціональної структури зайнятості та збалансованої структури суспільних потреб, що забезпечує якісне використання та всебічний розвиток людських ресурсів» [142, с. 224]. Ми поділяємо думку про те, що хоча раціональна зайнятість поєднує в собі повну та ефективну зайнятість, вона не повністю може забезпечити робочими місцями економічно активне населення, адже ґрунтується на принципі доцільної участі.

Продуктивна зайнятість характеризується високою інтенсивністю використання факторів виробництва, максимізацією новостворюваних результатів, що мають суспільну корисність [89].

На погляд Л.М. Ільїч «продуктивна зайнятість властива ефективній економіці, яка характеризується зниженням енерго- та матеріаломісткості, зростанням фондівіддачі, високими темпами поширення інноваційної діяльності в суспільстві, висококонкурентною робочою силою, збільшенням інвестицій у розвиток людського капіталу тощо» [83, с. 100].

Науковець В.М. Петюх зазначає, що в капіталістичному світі концепція повної зайнятості панувала до середини 70-х рр. ХХ ст. і базувалася на стимулюванні державою попиту на робочу силу [173]. Подальше функціонування повної зайнятості було неефективним, змінювалася матеріально-технічна база, рівень безробіття мав тенденцію до зростання, що викликало необхідність створення глобальної концепції зайнятості.

Як вважає М. Туленков, гнучкий ринок праці вимагає нових підходів і різноманітних форм працевлаштування й використання робочої сили, що знайшло відображення в так званій концепції глобальної зайнятості. Ця концепція виходить із потреб усього працездатного населення щодо трудової діяльності, а також передбачає нормування сукупного обсягу робіт і розподілу його між охочими одержати роботу [237, с. 124].

Під глобальною зайнятістю Т.І. Павлюк розуміє всі види корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним, тобто ведення домогосподарства, догляд за дітьми і хворими, тимчасову зайнятість громадян [165, с. 28].

Також серед концепцій зайнятості виокремлюють добровільну та примусову зайнятість.

Таким чином, проаналізовані джерела дозволяють зробити висновок про відсутність єдиної концепції та розуміння зайнятості, які б ураховували всі особливості та сучасний стан зайнятості в нашій державі, зокрема в аграрному секторі, у процесі інтеграції та імплементації національної економічної системи до європейського простору.

На підставі цього, узагальнивши результати досліджень сутності категорії «зайнятість» та її місця в системі управління, пропонуємо визначати

зайнятість як сферу виробничих відносин працівників, що не суперечить законодавству, яка забезпечує реалізацію потенційних можливостей та прав працівників щодо використання своєї робочої сили, реалізації людського капіталу, для створення благ, задоволення потреб і формування корисного ефекту в економічній, соціальній та правовій сферах та є фундаментом економічного розвитку економіки. Вважаємо, що запропоноване визначення враховує природу, прояви сучасного змісту досліджуваної категорії та дозволяє розробляти напрями вдосконалення управління зайнятістю на основі реалізації організаційно-економічного механізму та задовольнити інтереси ключових стейкхолдерів ефективного розвитку аграрного сектора.

Водночас у процесі управління зайнятістю важливим є організація налагодженої роботи ринку праці, тому вважаємо за необхідне встановити взаємозв'язок цих категорій.

Зміст категорії «ринок праці» має самостійну характеристику і не обмежується поняттями «зайнятість» та «безробіття». Закон України «Про зайнятість населення» дає таке визначення ринку праці: «система правових, соціально-трудоових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства» [189].

На думку В.О. Рубежанської, «ринок праці представляє собою багатоаспектне явище, яке характеризується ієрархічною відкритою системою, в якій відбуваються соціально-економічні, психологічні, правові та інші відносини між працівником, роботодавцем та посередником, із метою взаємовигідного використання праці та з урахуванням кон'юнктурних змін, національних традицій, ментальності» [206, с. 45].

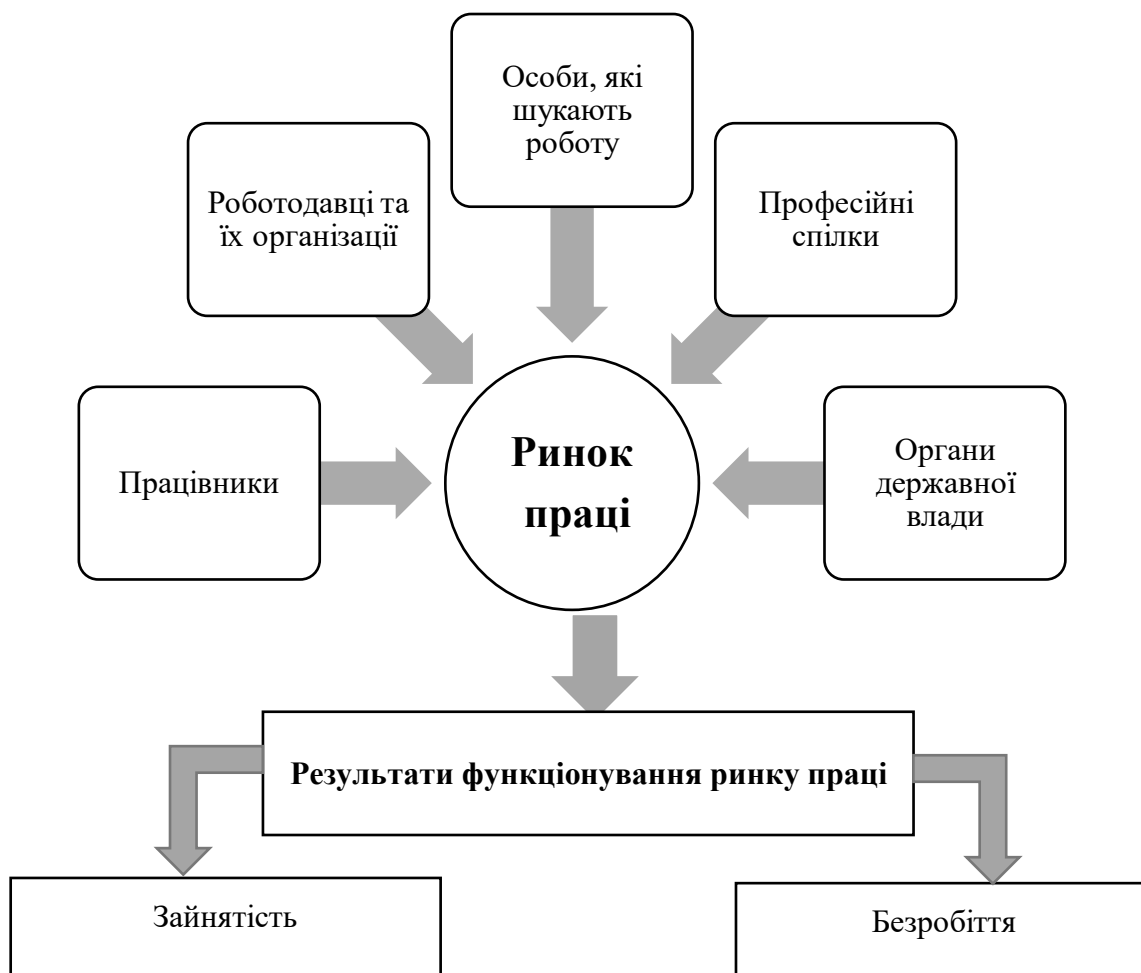
Найбільш ґрунтовне визначення сутності ринку праці дала Е.М. Лібанова: «ринок праці – це система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва – та населенням –

власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а інших – на робочі місця, які є їхнім джерелом засобів існування» [124, с. 12].

Ринок праці – механізм задоволення потреб економічно активного населення в повній, ефективній та вільно обраній зайнятості [260].

Зайнятість як результат функціонування ринку праці визначає розподіл і перерозподіл трудових ресурсів відповідно до попиту і пропозиції на даному ринку. Розподіл може здійснюватися за такими класифікаційними ознаками, як професії, спеціальність, галузь економіки, за регіонами, статево-віковою ознакою.

На рис. 1.3 представлено співвідношення між категорією «ринок праці» та результатами роботи цього ринку: показник зайнятості та безробіття.



**Рис. 1.3. Співвідношення ринку праці та зайнятості**

Джерело: побудовано автором за [189].

У процесі дослідження дійшли висновку, що для розкриття економічного змісту категорії «зайнятість» необхідно надати якісну характеристику основних її елементів (рис. 1.4.).



**Рис. 1.4. Складові елементи якісної характеристики категорії «зайнятість»**

Джерело: узагальнено автором.

Дослідники Л.В. Балабанова та О.В. Сардак визначають людські ресурси як «сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей його працівників» [10, с. 9]. Науковий співробітник ННЦ «Інституту аграрної економіки» В.С. Дієсперов зазначає, що «найбільш соціально відчутний індикатор ситуації із використанням трудового ресурсу – зайнятість населення» [68, с. 116].

У Радянському енциклопедичному словнику під трудовими ресурсами розуміють частину населення, яка має необхідний фізичний розвиток, знання і практичні навички праці в народному господарстві [224].

Аналізуючи господарську діяльність дослідник Г.В. Савицька відмічає, що ефективність використання трудових ресурсів є визначним чинником, який здійснює вплив на конкурентоспроможність продукції та її якість, сприяє поліпшенню економічної діяльності, зменшенню витрат на персонал та зростанню доходів працівників і взагалі прибутковості підприємства [213].

Академік В.Г. Андрійчук уточнює, що основну частину трудових ресурсів підприємств «складають працівники в працездатному віці: чоловіки – від 16 до 60 років, жінки – від 16 до 55 років» [5]. Зазначимо, що на сьогодні відповідно до законодавчої бази ця структура змінилась і особами працездатного віку є особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку [187].

При цьому науковці В.Й. Шиян і І.В. Горковенко визначили, що не зовсім логічно буде пов'язувати трудовий потенціал з особами тільки працездатного віку, особливо в сільській місцевості. Вони дотримуються думки, що «величина трудового потенціалу формується чисельністю трудових ресурсів, а на рівні підприємства – чисельністю персоналу та його наявними ознаками, які роблять можливим зростання величини потенціалу за тієї ж або навіть меншої чисельності трудових ресурсів» [267, с. 8].

Дослідник О.В. Величко вважає, що трудові ресурси слід розглядати двояко: як соціально-економічну категорію і як планово-обліковий показник, залежно від того, з якою метою це поняття використовують [37]. Ми повністю погоджуємося з думкою, що для забезпечення ефективності використання трудових ресурсів потрібно більш глибоко схарактеризувати поняття «трудоий потенціал».

Науковець Л.В. Шаульська сформувала власне бачення категорії «трудоий потенціал» – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [262, с. 26].

У своїх наукових працях Т. Білорус характеризує трудовий потенціал суспільства (країни) як «синтез сукупних здібностей економічно активного населення, які видозмінюються в процесі трудової діяльності та використовуються, або можуть бути використані, для створення валового внутрішнього продукту» [17, с. 43]. Науковець О.Г. Булавка зазначає, що причиною негативної динаміки скорочення трудового потенціалу в аграрному секторі є скорочення його природної основи – чисельності населення [25].

На основі аналізу низки наукових праць, ми дійшли висновку, що трудовий потенціал – це складна багаторівнева категорія, яка поєднує декілька якісних характеристик, що визначають особистість та можуть бути використані в процесі трудової діяльності.

Повністю підтримуємо думку С.Е. Сардак, що поняття «робоча сила» і «трудові ресурси» розходяться між собою поняття і наділені різними кількісними характеристиками [216].

Важливим показником, що якісно характеризує зайнятість є робоча сила. До прийняття Резолюції 19 МКСП робочу силу визначали як «економічно активне населення». Відповідно до цієї Резолюції робоча сила – це населення обох статей певного віку, яке протягом визначеного короткого облікового періоду (тижня) забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці [295].

У першому томі праці «Капітал» К. Маркса робочу силу (здатність до праці) визначено як сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє живий організм, жива особистість людини, і які вона використовує кожного разу, коли здійснюється виробництво споживчої вартості [131].

На погляд Л.І. Михайлової, «робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва» [138, с. 15]. Дослідник А.В. Калина відмічає, що «робоча сила — особливий товар, від виробничих якостей якого цілком залежить ефективність і конкурентність економіки, її можливості у створенні



високосортних товарів і комфортних послуг, масштаби й темпи науково-технічних, інноваційних і організаційних перетворень» [91, с. 34].

Ми згодні з думкою Т.В. Давидюк, що проаналізовані категорії «людські ресурси», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила» використовуються для пояснення природи поняття «людський капітал» [63].

Перша згадка про поняття «людський капітал» датується 1962 р. – роком виходу наукової праці Геррі С. Беккера під назвою «Інвестиції в людський капітал: теоретичний аналіз» [278]. Провівши дослідження концепції людського капіталу, Геррі С. Беккер разом із Т. Шульцем звернули увагу на важливість інвестиційного підходу під час оцінки ефективності людського капіталу [296].

З погляду історичного підходу дослідники Т.М. Кір'ян та Ю. Куліков ґрунтовно характеризують категорію «людський капітал». У загальному вигляді ця категорія представлена як «самозростаюча вартість усієї сукупності належних працівнику здібностей, що одержані природно (здоров'я, творчі схильності тощо), самостійно накопичені (а також придбані життєвим досвідом) та розвинуті ним унаслідок інвестування в освіту, професійне навчання, оздоровлення та мотивацію» [93, с. 31].

На основі генезису головної цінності – людини та зміни середовища у якому вона здійснює діяльність науковець Н.І. Верхоглядова людський капітал розглядає як соціально-економічну форму людського чинника, здатного забезпечити економічне зростання [40].

Використовуючи системний підхід, Н.В. Голікова людський капітал трактує як «вартість запасу здібностей, досвіду, знань, що залучені до процесу господарювання, капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток)» [47, с. 9].

На підставі вищенаведених думок обимо висновок, що під людським капіталом слід розуміти невід'ємну складову управління зайнятністю, яка визначає всі продуктивні здібності індивіда, сформовані в процесі становлення

особистості, накопичені в результаті життєвого досвіду і розвинені шляхом інвестування в освіту, підвищення кваліфікації, самовдосконалення тощо.

Проте вважаємо, що поняття «людський капітал» тісно пов'язане з поняттям «зайнятість» та повністю погоджуємося з визначенням Д.П. Мельничука, який під людським капіталом розуміє «економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань і доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх у ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу» [136, с. 87].

Варто наголосити, що для того, щоб отримані знання були перетворені в капітал, населення повинно бути зайнятим. На сучасному етапі досить гострою є проблема, коли наш капітал у вигляді молодих кваліфікованих спеціалістів з вищою освітою і набутими знаннями, які внесли досить вагомі інвестиції у свій розвиток, не знаходить підтримки з боку держави та виїжджає за кордон. Особливо актуальна ця проблема для аграрного сектора, коли фахівці з аграрною освітою не знаходять свого місця на сучасному ринку праці.

Саме тому постає необхідність у зосередженні уваги на певних факторах формування зайнятості та функціонування механізму управління зайнятістю в аграрному секторі економіки.

## **1.2. Фактори формування зайнятості в аграрному секторі**

Успішність реалізації будь-якого механізму залежить від характеру організації процесу регулювання ним, а управління механізмом ґрунтується на основі об'єктивних і суб'єктивних факторів, що впливають на зміну стану цього механізму. Сучасний розвиток зайнятості в аграрному секторі будь-якого регіону визначається багатьма факторами. Виявлення цих факторів та визначення їх прямого чи опосередкованого впливу на розвиток ринку праці є

необхідною умовою розуміння сучасного стану зайнятості та можливих змін і є вирішальною передумовою соціально-економічної стабільності аграрного сектора.

Процес формування та розвитку розуміння категорії «зайнятість» потрібно розглядати комплексно, ураховуючи фактори зовнішнього і внутрішнього середовища, що дозволить вирішити проблему побудови її раціональної структури та визначити оптимальні пропорції зайнятості в процесі інтеграції України у світовий економічний простір.

Сучасні дослідження містять низку теоретичних та практичних напрацювань щодо впливу факторів на зайнятість населення, що зумовить подальше вдосконалення та реалізацію політики зайнятості з урахуванням особливостей і специфічного впливу згаданих чинників. На сьогодні макроекономічні показники, дані Державної служби зайнятості, Державної служби статистики щодо рівня зайнятості в аграрному секторі зумовлюють доцільність визначення та оцінки ступеня впливу цих факторів, що надалі стане важливим під час розробки та прийняття ефективних програм розвитку зайнятості на національному та регіональному рівнях.

Проаналізуємо сутність поняття «фактор», яке Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує як умову, рушійну силу будь-якого процесу, явища [36].

Дослідники У.Я. Садова та Л.К. Семів під поняттям «фактор» розуміють певну силу чи сукупність сил, умов або причин, необхідних для здійснення будь-якого процесу (дії) [214]. Тобто факторами вони стають лише під впливом тих чи інших законів або закономірностей розвитку та вимагають особливих умов існування.

При цьому в багатьох наукових працях замість поняття «фактор» уживають синонім «чинник». Саме тому в процесі дослідження ми їх ототожнюємо і будемо визначати фактори (чинники) впливу на зайнятість в аграрному секторі економіки.

На початку 2000-х рр. В.І. Герасимчук, провівши глибокі дослідження, з'ясував, що системоутворюючим фактором, який справив найбільший вплив на реформування економіки й зайнятість населення, є перетворення форм власності, у результаті яких сформувалися засади багатокладної економіки, відбулися інституалізація приватної власності, лібералізація господарських зв'язків і зовнішньоекономічної діяльності, був залучений ринковий механізм ціноутворення, сформовано законодавчо-правове забезпечення ринкових методів господарювання [44].

У дисертаційній роботі Л.М. Кравчук встановлено, що чинники впливу на зайнятість, яка формується в регіоні, доцільно розділяти на дві групи факторів: зовнішні (макро-, мезофактори) та внутрішні (мікрофактори). Під макро-, мезофакторами формування зайнятості розуміються ті, що об'єктивно склалися і формують зайнятість більшої частини населення регіону, а під мікрофакторами – специфічні передумови зайнятості окремої людини [110].

Досліджуючи вплив на зайнятість і потребу в робочій силі дослідники П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський та М.І. Григор'єва беруть до уваги такі важливі чинники:

- особливості територіальної (регіональної) організації економіки та соціальних структур (у тому числі підготовка фахівців);
- сукупність кадрів з певним рівнем кваліфікації та підготовки на певний момент часу;
- потреба, дефіцит або навпаки – надмірна кількість трудових ресурсів за певної ситуації на ринку;
- внутрішні критерії (рівень життя, праці) [27].

Науковці В. Смачило та О. Колмакова визначають, що на якісну структуру ринку праці впливають особисті дані, спеціалізація та мобільність трудових ресурсів. Під особистими даними розуміють вік, освіту, сімейний стан, наявність дітей і визначають їх як суб'єктивний фактор, який впливає на рішення щодо влаштування на роботу. Спеціалізація (досвід, кваліфікація та професія) та мобільність (схильність до міграції, схильність до тимчасової

імміграції, схильність до перекваліфікації) — це об'єктивні фактори, які впливають на пошук роботи [222].

У процесі досліджень К.О. Чакалова стверджує, що внутрішній ринок праці займає особливе місце в сучасній економічній системі. Він постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем. На внутрішній ринок праці впливають зовнішні фактори, які поділяються на три групи: політичні, економічні та соціальні. Політичні фактори представлені законодавством, податковою системою, політичною стабільністю. Серед економічних факторів вирізняють ВВП, інфляцію, інвестиції, розвиток інновацій, доступність кредитування, рівень зайнятості та безробіття. Соціальні фактори характеризують рівень доходів і купівельну спроможність населення, соціальну та професійну структуру населення, стан розвитку системи освіти, міграцію населення [253, с. 160].

Детальний аналіз, проведений М.Є. Стадник, дозволив виділити сім груп факторів, які впливають на зайнятість: демографічні, природно-кліматичні, соціально-економічні, психологічні, організаційно-технічні, політичні, соціокультурні [226].

Науковці В.В. Онікієнко та Н.І. Коваленко серед базових чинників формування зайнятості виокремлюють:

1) демографічні: передбачають взаємообумовленість зайнятості та статево-вікових, професійно-кваліфікаційних характеристик населення, його структури та чисельності. На думку цих фахівців, саме вони визначають склад робочої сили за віком, статтю, кваліфікацією та освітою, станом здоров'я, зумовлюють її кількість;

2) економічні: передбачають формування сукупного попиту на робочу силу та здатність робітника за допомогою своєї праці забезпечити гідне проживання, з можливістю одночасного підвищення ефективності суспільного виробництва. Дія саме цих факторів значною мірою зумовлює обсяг, структуру та динаміку зайнятості населення;

3) техніко-технологічні: передбачають науково-технічний потенціал (технічний прогрес, розвиток та впровадження досягнень науки і техніки, інновацій);

4) організаційні: охоплюють нормативно-правові та законодавчі акти, форми власності, програми зайнятості, види діяльності, прогноз зайнятості тощо;

5) соціальні: визначають якісні характеристики робочої сили та ефективності праці, спрямовані на організацію професійно-кваліфікаційних характеристик і всебічний розвиток особистості. Вони включають систему освіти, культури, охорони здоров'я, соціальний захист та ін. [161].

Учений В.М. Попов у своєму дослідженні виділив вплив окремої групи галузевих факторів, основними серед яких є спеціалізація виробництва, земля і природні умови як його визначальні фактори, сезонність, специфічні особливості основних засобів, рівень технічної оснащеності, умови та охорона праці [183].

Водночас дослідник Н.О. Афендікова виокремила три групи факторів, що суттєво впливають на забезпечення зайнятості сільського населення в локальних умовах: фактори позавиробничої ланки системи зайнятості регулюючого впливу на формування трудових ресурсів; фактори внутрішньовиробничої ланки системи зайнятості регулюючого впливу на використання робочої сили; фактори розвитку інфраструктури ринку та його соціалізації на принципах соціального партнерства [7].

До факторів першої групи належать природний рух місцевого населення, розподіл працездатного населення та його міграція; державні гарантії зайнятості, інвестування в робочі місця і трудову активність. Друга група факторів – удосконалення організаційно-економічних і матеріально-технічних умов реалізації трудового потенціалу в основному виробництві. Третя група факторів – це трудове посередництво, професійно-трудова мобільність робочої сили, організаційно-фінансове забезпечення, удосконалення форм професійного навчання й перепідготовки фахівців,

підвищення ролі колективних договорів у регулюванні професійної зайнятості.

У дослідженні, що проведеному І.П. Мосіюком визначено, що на показник зайнятості впливає значна кількість факторів. Дослідник класифікує їх на природні, організаційні, економічні, соціальні, технологічні, юридичні, демографічні, психологічні та інші [141].

У дисертаційній роботі Н.П. Казюки класифікацію факторів формування зайнятості представлено таким чином:

1. соціально-демографічні, що включають стать, вік та рівень освіти наявного населення;
2. законодавчо-правові, що охоплюють усі заходи, засоби та форми регулювання зайнятості населення;
3. економічні, що враховують різні галузі економіки, або види економічної діяльності; політичні, які враховують наявні тенденції політичної ситуації в країні та її регіонах зокрема;
4. організаційно-управлінські, що складаються з різноманітних програм та засобів впливу на структуру економіки та структуру населення;
5. екологічні, що передбачають усі програми щодо розширення безвідходного виробництва та направлені на збереження екології загалом;
6. інституціональні, що складаються з інститутів ринку, системи підприємництва, процесів приватизації тощо;
7. психологічні, які включають усі психоемоційні характеристики населення;
8. освітні, що включають існуючу систему, вимоги, рівень освіти і професійних якостей працівників;
9. історичні як чинники еволюційного формування структури зайнятості населення регіону;
10. культурні, які враховують усі ментальні особливості населення, рівень культури та розвитку нації [88].

Проаналізувавши теоретичні підходи учених щодо факторів (чинників) формування зайнятості в аграрному секторі економіки визначили, що на рівень і трансформаційні процеси зайнятості впливають усі економічні процеси, зміни в законодавстві, політична ситуація, ситуація в суспільстві, екологічна ситуація тощо. При цьому існуючі в літературі фактори потрібно систематизувати відповідно до їхнього взаємозв'язку з відповідними сферами суспільства [88]. Ми поділяємо думку науковців, які виокремлюють наступні сфери діяльності суспільства: економічну, політичну, соціальну, духовну та біологічну.

Досліджуючи вплив демографічного фактора на зайнятість, ми погоджуємося з думкою І.О. Курило, що «новітня демографічна історія нашої країни демонструє значний вплив динаміки й структури народжуваності на соціально-демографічний склад і на відтворення населення у цілому. При цьому зміни у моделі народжуваності в періоди кардинальних зрушень зазвичай є «провісниками» довготривалих процесів її подальшої перебудови, тому потребують ґрунтовного осмислення» [117, с. 13].

Як справедливо зазначає О. Афоніна, що «формування і розвиток регіонального ринку праці залежить від сукупної дії факторів, з-поміж яких демографічний фактор є базовим у формуванні трудового потенціалу і характеризує можливі кількісні і якісні зміни населення регіону» [8, с. 81].

Демографічний фактор є одним із параметрів, що впливає на розвиток зайнятості в цілому по країні, так і в аграрному секторі зокрема. Він показує прямий зв'язок між зайнятістю та загальними показниками відтворення населення. Дослідження доводять, що затяжна демографічна криза негативно вплинула на динаміку чисельності постійного населення, як у цілому, так і на чисельність населення в сільській місцевості. Це вимагає запровадження та реалізації ефективних заходів, що сприятимуть збереженню трудового потенціалу.

Аграрний сектор – це галузь національного господарства, яка забезпечує прибуток національній економіці України. Саме тому економічний фактор має



опосередкований вплив на формування попиту на робочу силу, показує здатність працівника реалізувати свій потенціал, що дозволить забезпечити гідний рівень життя. У процесі забезпечення зайнятості важливим є матеріальне стимулювання праці, оскільки без достатнього рівня оплати праці неможливо побудувати соціально-трудові відносини в масштабах підприємства та цілої країни. Вважаємо, що заслуговує на увагу дослідження науковців І.В. Пономаренко та Н.В. Ралле, де проведений аналіз рівня заробітної плати в нашій державі порівняно з країнами ЄС показав, що українська робоча сила є низькооплачуваною порівняно з усіма країнами Європи. За розміром середньорічної заробітної плати, обчисленої згідно з паритетом купівельної спроможності, працівники в Україні отримують у 8,8 і 22,6 рази менше, ніж в Естонії та Швейцарії відповідно [182].

Дослідники Т.І. Павлюк та В.С. Гаврилюк зауважують, що процес зайнятості населення, яке проживає на території нашої держави, забезпечується шляхом проведення державної політики зайнятості на основі реалізації трудових відносин між працівником і роботодавцем. Автори зазначають, що «громадянам належить виключне право вільно обирати види діяльності, не заборонені законодавством, у тому числі не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється, якщо це не передбачено законом» [167, с. 507].

Проведення політики зайнятості є важливим індикатором, що показує соціально-економічний розвиток держави та застосування вектора міжнародної політики у сфері зайнятості. Повністю погоджуємося з думкою В.Б. Сухомлина, що політика зайнятості сприяє поглибленню уявлень щодо вирішення актуальних питань подолання безробіття, пошуку ефективних інструментів оптимізації у сфері зайнятості населення України [231].

Проте сьогоднішня ситуація на ринку праці диктує необхідність проведення активних заходів та впровадження нових механізмів державного регулювання, залучення європейського досвіду, де показник безробіття не

зменшують, а намагаються його попередити; затвердження Програми сприяння зайнятості населення в аграрному секторі економіки на 2020–2025 рр. як на рівні окремих регіонів, так і в цілому по країні. Науковець І.В. Хлівна вважає, що ця програма має бути широкомасштабною і включати низку підпрограм, які забезпечуватимуть вирішення питань пов'язаних з розвитком аграрного сектора, а саме: розвитку на селі інфраструктури соціально-комунального призначення; економічної допомоги розвитку приватної власності; житлового будівництва; розвитку сільського господарства і раціонального природокористування в сільській місцевості. Важливими каналами фінансування цих програм повинні бути: бюджетне фінансування; інвестиції підприємств; кошти громадських організацій, приватних осіб, селянських спілок (общин) [248].

У період структурної перебудови роль держави в регулюванні зайнятості зростає й основними напрямками державного впливу мають бути стимулювання робочих місць та регулювання ринку праці, модель якого повинна бути гнучкою і адаптованою до змін, що відбуваються в економіці. Активно проводячи зазначені заходи, можна суттєво зменшити рівень безробіття [204].

Слушним, на нашу думку, є твердження Ю.О. Ульяновка, В.А. Єфанова та Л.Г. Баги, що «державна аграрна політика повинна набути не лише рис економзбереження, але й людиноцентризму» [241].

Тому на теперішньому етапі розвитку аграрного сектора важливими факторами, що визначають якість і рівень зайнятості, є розвиненість соціальної інфраструктури. Попри низку регуляторів з боку держави, зокрема прийняття законодавчих і нормативно-правових актів, започаткування та проведення державних програм тощо, потенціал сільських територій продовжує слабнути, у зв'язку з чим відбувається трудова міграція значної частки населення. Варто наголосити на тісному зв'язку між розвитком зайнятості та рівнем соціальної інфраструктури.

Цікавою для дискусійного обговорення є думка О.О. Атаманюк та В.І. Бойко, які вважають, що «соціальна інфраструктура виступає одночасно як соціально-економічна і як просторова категорія. Вона об'єднує як деякі базові (торгівля, громадське харчування, побутове обслуговування), так і надбудовні (освіта, охорона здоров'я, мистецтво, культура тощо) види діяльності; задовольняє не тільки фізичні, матеріальні, але й духовні потреби, які перебувають у сфері як виробництва, так і споживання життєвих засобів. Отже, вони включені у всі сфери існування людини і у всі стадії процесу відтворення робочої сили» [22, с. 37].

Водночас, за словами С.Т. Слюсар, «соціальна інфраструктура відіграє важливу роль у формуванні сприятливого життєвого середовища на селі та забезпеченні сталості розвитку сільського господарства в цілому» [221, с. 77]. Підтримуючи цю тезу, вважаємо, що розвиток сільської інфраструктури – це процес, що безпосередньо пов'язаний з поліпшенням фінансової підтримки мережі закладів освіти, культури та охорони здоров'я, розбудови транспортного сполучення та житлово-комунального комплексу тощо.

Подальший розвиток аграрного сектора неможливий без залучення інновацій, що вимагає певного рівня освіти, адже саме освіта є фундаментом розвитку виробництва. У контексті вищезазначеного актуальною є думка професора О.А. Грیشнової про те, що «інвестиції в людину не лише стають економічно доцільними, але й виступають важливим і необхідним чинником, стимулом, передумовою економічного зростання» [57, с. 101]. Саме тому пріоритетними заходами має стати побудова розгорнутої мережі дошкільних і шкільних закладів, доступність та можливість отримання якісної освіти.

До організаційних факторів формування зайнятості належить діяльність Державної служби зайнятості. Сьогодні Державна служба зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями та шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги з пошуку відповідної роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на

випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Слушним, на нашу думку, є твердження О. Білик, що «ефективність функціонування ринку праці є одним із ключових факторів забезпечення ефективного розвитку країни, а отже, становлення збалансованого ринку праці та реалізація ефективної політики зайнятості населення можливі лише за умови ефективного функціонування Державної служби зайнятості» [16, с. 10].

Діяльність служби передбачає безкоштовне надання послуг на рівні посередників усім учасникам ринку праці, забезпечує та реалізує право на соціальний захист від безробіття, надає інформацію та здійснює пошук вакансій, дає змогу проходження навчання за різними робітничими професіями, реалізує можливість отримати виплати у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Зміст інформаційного фактора полягає у висвітленні в ЗМІ структури зайнятості, інформація про ринок праці, надання освітніх послуг, програм з підвищення кваліфікації, стажування, державного регулювання зайнятості.

Як справедливо зазначає О.П. Гришко, «інформація про стан ринку праці має асиметричний характер: наявність розрізненої інформації породжує безліч пошукових запитів, що негативно впливають на ефективну співпрацю між шукачами роботи та роботодавцями» [54, с. 341].

Ми повністю погоджуємося з автором, у тому що сьогодні потрібно врегулювати діяльність приватних посередників поширення інформації з пошуку роботи і персоналу та запровадити тісну співпрацю між суб'єктами ринку праці з метою побудови якісного комунікативного середовища.

Досить актуального значення набуває проблема екології, яка має безпосередній зв'язок з рівнем зайнятості. Дослідники О.М. Кліменко та В.О. Степаненко відмічають, що порушення екології має негативний вплив на працездатність населення нашої країни. Науковці зауважують, що «тим більшою вона здається на фоні старіння населення нашої країни, наростаючої необхідності підвищення пенсійного віку тощо. Зрозуміло, що проблеми

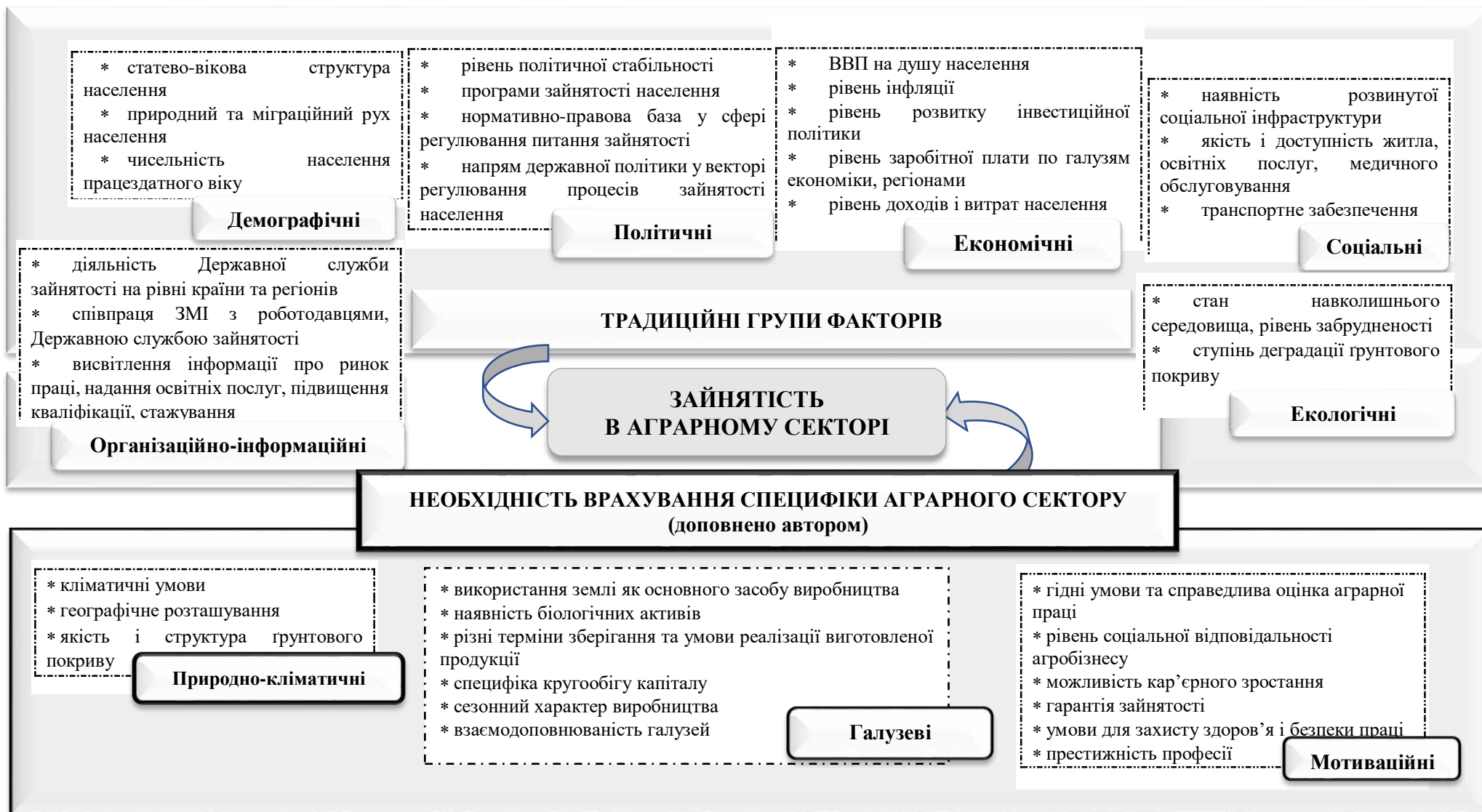
впливу людини на екологію та екології на людину мають єдине рішення та невід'ємні одна від одної» [96, с. 111]. Слід ураховувати всі екологічні програми з охорони навколишнього середовища, програми з безвідходного виробництва та збереження екології в цілому.

На думку Н.П. Казюки здійснити оцінку впливу різних факторів на зайнятість населення заважають значні об'єктивні причини, зокрема такі: скорочення та розсіювання факторного впливу макроекономічних тенденцій за рахунок відсутності необхідних ринкових інститутів державного та регіонального рівнів; відсутність цілеспрямованої політики регулятивної влади у сфері ефективного використання ресурсів регулювання, особливо трудових, із здійсненням оцінки особливостей і характеру стану та розвитку сфери зайнятості [89].

У процесі дослідження факторів формування зайнятості потрібно застосовувати системний підхід. Лише при комплексному розгляді та вивченні цієї проблеми можна правильно зрозуміти напрями її регулювання на сучасному етапі розвитку продуктивних сил і виробничих відносин в аграрному секторі економіки.

Дослідник В.В. Ярова наголошує, що «сучасні механізми регулювання зайнятості спрацюють ефективніше за умови паралельної спільної координації з політикою мотивації сільськогосподарської праці, демографічною, освітньою, житловою, молодіжною політикою сільських територій» [276, с. 366]. Тобто взаємодія всіх факторів формування зайнятості дозволить проводити ефективні процеси управління зайнятістю та нівелювати або мінімізувати ряд факторів, що негативно впливають на розвиток аграрного сектора в цілому.

На рис. 1.5. наведено узагальнену класифікацію факторів формування зайнятості в аграрному секторі економіки.



**Рис. 1.5. Класифікація факторів формування зайнятості в аграрному секторі**

Джерело: розроблено автором.

Розглянемо більш детально запропоновані групи факторів.

Природно-кліматичний фактор має значний вплив на діяльність підприємств аграрного сектора, зокрема на фінансову стабільність і рівень їхньої безпеки. Його значущість пов'язана з умовами невизначеності, зумовленої низкою змінних, вплив яких досить важко передбачити. До групи ризиків варто віднести кліматичні умови, географічне розташування, якість і структуру ґрунтового покриву. Залежність аграрного сектора від природно-кліматичних умов викликає нерівномірності в попиті та пропозиції на ринку праці протягом року.

У контексті дослідження впливу природно-кліматичного фактора В.І. Легкий детермінує зайнятість за наступними напрямками:

1) фактор визначає виробничий напрям території та питому вагу зайнятих осіб за видами економічної діяльності;

2) стимулює міграційні потоки (внутрішньорегіональні, міжрегіональні) залежно від геопросторового розташування регіону. Наприклад, наближеність регіону до кордонів ЄС стимулює еміграційні трудові потоки в ці країни або ж транзит через територію мігрантів з інших країн, а також осіб з невизначеним юридичним статусом [122].

На думку Т.І. Павлюк, «незбіг часу виробництва і робочого періоду зумовлює неоднакову потребу в затратах праці на різних етапах виробництва сільськогосподарської продукції» [166, с. 417].

До другої групи специфічних факторів слід віднести галузеві. Галузеві фактори аграрного сектора суттєво впливають на організацію і технологію процесу виробництва, що у свою чергу має вплив на специфіку ринку праці. Такими факторами є використання в процесі виробництва землі поряд із трьома основними ресурсами, наявність біологічних активів, тривалий термін між здійсненням витрат і отриманням доходу. Галузевим фактором також є сезонний характер виробництва, відповідно виникає така форма праці, як сезонна. При цьому на характер цього фактора впливають природно-кліматичні умови: у зимовий період потреба у використанні робочої сили є

мінімальною, а в літньо-осінній – максимальною. У разі формування механізму управління зайнятістю варто визначити напрями щодо мінімізації впливу сезонного характеру виробництва на процеси зайнятості.

До третьої групи факторів було віднесено мотиваційні. Мотивація як категорія відображає спрямованість дій, процесів кожного працівника на досягнення конкретної мети. Мотиваційний фактор містить мотиви, стимули які визначають активність працівників чи цілої команди в структурі управління. Мотивація є визначним фактором за яким потрібно формувати команду. Дослідження впливу мотиваційних факторів на зайнятість в аграрному секторі дозволяє визначити зміну рівня конкурентоспроможності підприємств цього сектора економіки на сучасному ринку праці. Досить важливе значення мають мотиваційні фактори для зайнятості молоді в аграрному секторі, адже молодь належить до категорії економічно активного населення найбільш продуктивного віку. Зміни в розумінні престижності й актуальності праці в аграрному секторі є важливою запорукою під час ефективної реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості, що дозволить підвищити темпи розвитку національної економіки в цілому.

Таким чином, у сфері наукових досліджень фактори формування зайнятості вивчали з позицій впливу традиційних чинників, таких як політичні, економічні тощо. Ми вважаємо, що в умовах реалізації та вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі вагому роль необхідно відводити демографічним, економічним і галузевим факторам, які є рушійними силами формування зайнятості та підвищення ефективності використання та віддачі людського капіталу в процесі менеджменту аграрних підприємств.



### **1.3. Зміст і структура організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки**

Організаційно-економічний механізм можна розглядати як дієвий інструмент формування базису та розвитку багатьох економічних об'єктів і суб'єктів економіки. Задоволення соціально-економічних потреб населення залежить від організаційних, економічних важелів та інструментів, спрямованих на системоутворювальні галузі економіки [250]. Створення ефективної системи управління зайнятістю в аграрному секторі потребує комплексного розкриття сутності та змісту поняття і визначення загальних принципів організації та функціонування.

Перед початком розкриття сутності організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості визначимо сутність базисного поняття «механізм» та похідні від нього категорії: «господарський механізм», «організаційний механізм», «економічний механізм», «організаційно-економічний механізм». Розвиток суспільного виробництва тісно пов'язаний зі зміною структурної наповненості будь-якого механізму.

Словник іншомовних слів за редакцією О.С. Мельничука визначає механізм як сукупність проміжних станів або процесів будь-яких явищ [220, с. 498].

Науковець Д.А. Міщенко відзначає, що «механізм є цілісною діалектичною сукупністю взаємопов'язаних, взаємозумовлених і цілеспрямованих принципів, функцій, методів, форм, інструментів та важелів державного регулювання економіки з метою узгодження інтересів економічних суб'єктів держави» [139, с. 111].

З економічного погляду Н.А. Креймер розкриває зміст категорії «механізм» як сукупність елементів, станів і процесів, що розташовані в певній послідовності, перебувають у певному зв'язку, відносинах і визначають порядок певного виду діяльності [112].

Основою економічної системи є господарський механізм, який дає рух та концептуальну основу розвитку. Значний внесок у розкриття сутності господарського механізму зробив Л.І. Абалкін, який визначив його як спосіб організації суспільного виробництва, систему важелів і стимулів, методів економічної діяльності [1].

За визначенням академіка А. Чухна «господарський механізм – це органічна складова економічної системи; функціональна сторона виробничих відносин; спосіб організації та управління виробництвом з притаманними йому формами, методами і засобами, які реалізують соціально-економічні, організаційно-економічні та науково-технологічні принципи й відносини в інтересах задоволення потреб як кожного господарюючого суб'єкта, так і суспільства в цілому» [259, с. 63].

Дослідники М.Г. Грецак, М.О. Гребешкова та О.С. Коцюба господарський механізм трактують як «складну суспільну систему, для якої характерний досить високий ступінь невизначеності притаманних їй зв'язків і відносин». Також колектив авторів відмітив, що це відкрита, здебільшого ймовірна, непостійна система з гнучкими і переважно нестійкими внутрішніми і зовнішніми зв'язками [53, с. 25].

На думку О.М. Супруна, «господарський механізм виступає першоосновою раціональності економічної діяльності ринкових суб'єктів, як інституціональна система розвитку економіки, консолідує інститути, що утворюють певний господарський порядок» [230, с. 122].

Дослідники О.О. Іваницький та В.В. Косенко вважають, що «господарський механізм повинен сприяти ефективній взаємодії всіх елементів економічної системи, тобто повній відповідності рівня розвитку виробничих сил і адекватному характеру дій як соціально-економічних, так і організаційно-економічних виробничих відносин у всіх сферах суспільного відтворення по всіх напрямках соціально-економічного розвитку суспільства» [81, с. 125].

Заслуговує на увагу визначення Л.Л. Мельник та Ю.Є. Осацької: «господарський механізм включає систему засобів, методів і важелів на засадах яких здійснюється організація, управління й регулювання національної економіки з метою досягнення поставлених цілей і завдань. Іншими словами, господарський механізм — це засіб вирішення завдань господарської діяльності або розв’язання її проблем» [135, с. 19].

Науковці О.М. Стасенко та І.В. Кокарев наводять схожі трактування поняття «господарський механізм» [227, с. 275, 99, с. 26]. Вони визначають господарський механізм як систему основних форм, методів і важелів використання економічних законів для вирішення суперечностей суспільного способу виробництва, реалізації власності, а також всебічного розвитку людини, формування її потреб, створення системи стимулів і узгодження економічних інтересів основних класів і соціальних груп.

На погляд М.В. Зось-Кіора та Є.В. Рудика, адаптація господарського механізму аграрних формувань до сучасних умов повинна передбачати: удосконалення методів планово-економічного впливу на підвищення ефективності виробництва продукції, ефективність і раціональність використання матеріальних, трудових фінансових ресурсів, удосконалення структури управління, планування, регулювання цін та нецінових джерел накопичення, методів та заходів, що направлені на формування стабільного складу робітників, заохочення різноманітних стимулів підвищення продуктивності праці [79].

Категорія «господарський механізм» як складна суспільна система є відкритою і складається з організаційного та економічного механізму, які забезпечують побудову організаційно-економічного механізму.

Варто відмітити, що господарський механізм регулювання зайнятості — це система інструментів, методів, важелів, форм, за допомогою якої забезпечується ефективна робота ринку праці в процесі реалізації людського капіталу з метою задоволення власних та особистих потреб. На рис. 1.6 схематично відображено взаємозалежність визначених категорій.



**Рис. 1.6. Структуризація категорій «господарський механізм», «організаційний механізм», «економічний механізм»**

Джерело: розроблено автором.

Організаційний механізм як поняття є дещо вузьчим ніж господарський. Дослідник Б.В. Погріщук визначає «організаційний механізм як форми виробництва, праці та управління, такі як організаційні структури і функції управління, система нормування та планування, співвідношення централізації та децентралізації менеджменту тощо» [178, с. 28].

Обґрунтування змісту категорії «організаційний механізм» наводить А.В. Калина, яка розглядає його як «логічно обґрунтовану послідовність управлінських дій і методів по реалізації функцій і принципів управління тим чи тим видом діяльності» [90, С. 145].

На думку О.С. Літвінова та С.М. Капалан, «організаційний механізм – це сукупність управлінських дій, які прямо впливають на взаємодії між елементами системи з урахуванням впливу зовнішнього середовища» [126, с. 63].

Проведений критичний аналіз поглядів науковців на категорію «організаційний механізм» дозволяє відмітити, що цю категорію слід розглядати в широкому спектрі, не обмежуючи лише організацією

виробництва та управління ним, а й ураховувати вплив факторів зовнішнього середовища, економічних законів і закономірностей.

Наступна похідна категорія, яка потребує розкриття, – це економічний механізм. Поняття «економічний механізм» довгий період часу не викликало значної уваги з боку науковців. У 1947 р. у Франції було опубліковано наукову працю Шарля Ріста «Короткий нарис основних економічних механізмів», у якій він визначає своє ставлення до вивчення економічних механізмів: достатньо просто констатувати факт їх існування [279].

Згодом А. Кульман трактує економічний механізм як механізм, що визначається або природою вихідного явища, або кінцевим результатом серії явищ. При цьому дослідник вважає, що складовими елементами механізму завжди одночасно виступають і вихідне явище, і кінцеве, і весь процес, який відбувається в інтервалі між ними [116].

На погляд О.Г. Данькевич, «центральною у системі господарського механізму є економічний механізм, який діє через економічні інтереси та складається з комплексу економічних засобів, методів, важелів, нормативів, показників, за допомогою яких реалізуються об'єктивні економічні закони» [64, с. 169].

Економічний механізм – цілісна система, яка обов'язково повинна мати економічні важелі та використовуватися як інструменти впливу на економічні процеси підприємства [200].

У дисертаційній роботі Г.С. Морозової зазначено, що «економічний механізм є основним елементом господарського механізму і являє собою систему економічних регуляторів, які за певних умов можуть коригувати дію ринкових регуляторів економічного розвитку» [140, с. 16].

На думку Анрі Кульмана, економічний механізм визначається або природою вихідного явища, або кінцевим результатом серії явищ, їх взаємозумовленістю. При цьому складовими елементами економічного механізму завжди одночасно виступають і вихідне явище, і завершальні явища, і весь процес, який відбувається в інтервалі між ними [116].

У свою чергу Й.С. Завадський під «економічним механізмом розглядає комплекс економічних стимулів (державні економічні стимули виробництва і матеріальні стимули праці) та важелі (планування, госпрозрахунок, фінансування, умови реалізації продукції, виробничо-технічне обслуговування, умови господарювання, різні ліміти, собівартість продукції, рентабельність виробництва тощо), які є складовими елементами господарського механізму, що включає економічні стимули» [76, с. 81].

Підтримуємо думку А.Ю. Семенової, що «причиною дієвості економічного механізму є більша схильність людей реагувати на економічні стимули, що обумовлено природою економічного інтересу. Саме в наданні чи позбавленні економічних благ полягає дія економічного механізму» [218, с. 187].

Критичне зауваження щодо змісту категорії «економічний механізм» надає О.Л. Попова: «Економічний механізм, з допомогою якого реалізується зв'язок між об'єктивними законами і суб'єктивною діяльністю, – це форми і методи впливу на господарюючих суб'єктів, які мають забезпечити перетворення керуючих імпульсів у потрібний рух керованої системи, а саме цілеспрямовану змінюваність агросфери у напрямі досягнення якнайкращої збалансованості соціальних, економічних і екологічних параметрів розвитку» [184, с. 11].

Порівняльний аналіз ознак поняття «механізм», проведений П.Т. Колісніченко, дав змогу виявити такі відмінні особливості економічного механізму:

- не може існувати без процесу, оскільки є його складовою частиною і налаштований на виконання тільки процесних функцій;
- не має власного управління та перебуває в стані очікування управління процесом;
- під час поєднання з управлінням представляє внутрішній зміст процесу, його «ноу-хау»;

– повинен урахувати системність та синергічність взаємодії всіх елементів [100, с. 164].

Слушним, на наш погляд, є твердження Є.М. Шермана, що організаційно-економічний механізм лежить в основі функціонування господарського механізму і визначає глибоке об’єктивне підґрунтя цього феномена, відбиває сукупність економічних та організаційно-адміністративних важелів і методів, за допомогою яких здійснюється регулювання організаційно-технічних, виробничо-технологічних, фінансово-економічних процесів та відносин з метою ефективного впливу на кінцеві результати діяльності підприємства [264].

Розглянемо складові елементи організаційно-економічного механізму (ОЕМ) регулювання зайнятості в національній економіці (рис. 1.7).



**Рис. 1.7. Складові елементи організаційно-економічного механізму зайнятості на рівні національної економіки**

Джерело: розроблено автором.

Таким чином, проведений аналіз дозволяє висунути гіпотезу про вирішальне значення саме організаційно-економічного механізму як інструменту ефективного регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки України.

Узагальнимо погляди науковців на трактування категорії «організаційно-економічний механізм» (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Визначення категорії «організаційно-економічний механізм» в окремих літературних джерелах**

Пор. №	Автор, рік	Визначення категорії «організаційно-економічний механізм»
1	2	3
1	І.П. Булеєв, 1993, [26]	сукупність форм, методів та інструментів управління. Дозволяє охарактеризувати процес управління та інструменти, що забезпечують його виконання
2	Ю. Лисенко, П. Єгоров, 1996, [123]	система цілей і стимулів, які дозволяють перетворити у процесі трудової діяльності рух матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва і його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможного попиту
3	О.А. Єрмоєнко-Григоренко, 2000, [74]	сукупність підсистем соціально-економічних і організаційно-економічних відношень, складених з блоків і відповідних їм змісту елементів, особливості наповнення яких відповідають рівню розвитку суспільно-економічних устрій
4	П.Т. Саблук, М.Й. Малік, В.А. Валентинов, 2002, [211]	інтегрована система економічних, організаційних, правових форм і методів управління народним господарством
5	О.В. Василик, О.А. Грішнова, 2008, [58]	система елементів організаційного та економічного впливу на управлінський процес, в якій відбувається цілеспрямоване перетворення впливу елементів управління на об'єкт управління і яка має вхідні посилки та результуючу реакцію. До неї входять підсистеми управління, регулювання, стимулювання, координації, мотивації тощо
6	С.О. Тульчинська, 2008, [238]	система основних та специфічних елементів, сукупності функцій, методів, форм, важелів державного впливу на загальнодержавному, регіональному і мікрорівні економічного, правового, організаційного характеру з метою забезпечення сталих взаємовідносин між ними, формування взаємовигідних умов для здійснення господарської діяльності



7	А.В. Куценко, 2008, [121]	оптимальна сукупність форм, структур, методів, засобів і функцій управління, яка має формувати через економічні важелі його відносини з зовнішнім середовищем із метою забезпечення цілеспрямованого оперативного регулювання діяльності за напрямками управління ефективністю для відповідності фактичного стану підприємства заданим параметрам
8	В.А. Худавердієва, 2009, [251]	сукупність економічних важелів, стимулів і заходів, спрямованих на забезпечення динамічного й сталого розвитку аграрних підприємств, який ґрунтується на поєднанні чинників мікро та макроекономічного середовища з урахуванням елементів державного управління
9	Ю.Я. Лузан, 2010, [127]	спосіб забезпечення реалізації вимог об'єктивних законів у процесі суб'єктивної людської діяльності. Він задає правила економічної гри, орієнтуючи діяльність і поведінку господарюючих суб'єктів у напрямі реалізації визначених цілей
10	О.М. Паламарчук, 2011, [168]	сукупність організаційних і економічних важелів (кожному з яких властиві власні форми управлінського впливу), що чинять вплив на економічні і організаційні параметри системи управління підприємством, що сприяє формуванню та посиленню організаційно-економічного потенціалу, отриманню конкурентних переваг та ефективності діяльності підприємства в цілому
11	Н.В. Шибяєва, 2015, [265]	абстракція конкретної системи економічних відносин, але абстракція, що має відмінний від системи категорій і законів політекономії зміст, який визначається її функціональною спрямованістю
12	О.С. Літвінов, С.М. Капталан, 2016, [126]	сукупність управлінських дій, спрямованих на організацію взаємодії між елементами системи з метою досягнення їх економічних інтересів із урахуванням особливостей зовнішнього та внутрішнього середовища
13	М.О. Дергалюк, 2017, [66]	сукупність елементів організаційного та економічного характеру (об'єктів, суб'єктів, цілей, завдань, способів взаємодії, методів, важелів, інструментів тощо), взаємозв'язаних та взаємодіючих між собою на макро-, мезо-, мікрорівнях
14	Т.В. Полозова, 2017, [181]	сукупність системних елементів, за умови ефективної взаємодії яких здійснюється досягнення мети управління
15	М. В. Адаменко, Ю. Б. Кашубіна, 2020, [2]	механізм, що має циклічний характер, наділений зворотним зв'язком, дозволяє визначити слабкі місця та оптимізувати рівень ефективності відповідно до поставлених цілей та критеріїв ефективності

Джерело: систематизовано автором.

Проаналізувавши низку теоретичних напрацювань провідних науковців, зазначимо, що головним базисом господарського механізму є організаційно-економічний механізм. Наведені трактування досліджуваного поняття дають змогу виділити основні підходи вчених-економістів до визначення цієї категорії (рис. 1.8).

Підхід	Зміст поняття	Представники
Системний підхід	Організаційно-економічний механізм – це система елементів, що діють в сукупності між собою з метою ефективного впливу на управлінський процес	Ю. Лисенко, П. Єгоров; О.В. Василик, О.А. Грішнова; В.М. Бутенко
Функціональний підхід	Організаційно-економічний механізм – сукупність функціональних складових: організаційного, мотиваційного та економічного механізмів	Л.В. Гранченко; М.Г. Грещак
Процесний підхід	Організаційно-економічний механізм – сукупність організаційних, економічних, правових, управлінських і регулюючих дій, способів і процесів, необхідних для досягнення бажаного результату	М.К. Пархомець, В.В. Гудак; Т.Є. Зінченко
Структурний підхід	Організаційно-економічний механізм – сукупність необхідних взаємозв'язків, що виникають між різними елементами організації виробництва, праці і управління	А.В. Куценко

**Рис. 1.8. Підходи до визначення категорії «організаційно-економічний механізм»**

Джерело: систематизовано автором.

Використовуючи структурний підхід під час проведення дослідження І.В. Гончарук та І.В. Томашук, зазначили, що «пріоритетним завданням сучасного розвитку сільських територій є ефективне поєднання усіх структурних елементів організаційно-економічного механізму, кінцевою метою якого є підвищення ефективності агропромислового комплексу, стабілізація чисельності населення і збільшення тривалості життя, повна і продуктивна зайнятість працездатного населення, підвищення рівня та якості життя» [49].

При цьому А.В. Калина стверджує, що «саме поєднання економічного і організаційного механізмів і створення організаційно-економічного механізму дозволяє створити чітку систему управління з врахуванням особливостей певної організації» [91, с. 147].

Повністю погоджуємося з думкою М.К. Пархомиць та В.В. Гудака, що «для забезпечення ефективного управління будь-яким механізмом, в тому числі організаційно-економічним, потрібне всебічне розуміння його елементів, закономірностей їх взаємодії всередині цього механізму, а також пізнання його як єдиної системи і врахування його взаємодії з іншими елементами зовнішнього середовища» [169, с. 26].

Зазначимо, що термін «організаційно-економічний механізм» широко використовують у різних сферах господарювання під час вирішення різних проблем. Формування ефективного організаційно-економічного механізму управління зайнятістю є запорукою подолання кризових явищ в аграрному секторі економіки та сприятиме успішній діяльності аграрних товаровиробників в умовах інтеграції у світовий економічний простір.

У дисертаційній роботі С.В. Салоїд зауважує, що «ключовим механізмом управління є організаційно-економічний. Він може розглядатись з позицій системного і процесного підходів. З позицій системного доцільно представляти його структуру через вхід, вихід, середовище та блок трансформації (керуюча і керована підсистеми, їх параметри і взаємозв'язки, відповідне забезпечення), а процесно-функціонального – як набір функцій та

процесів, на обслуговування яких вони орієнтовані з урахуванням відповідної системної інтерпретації» [215, с. 56–57].

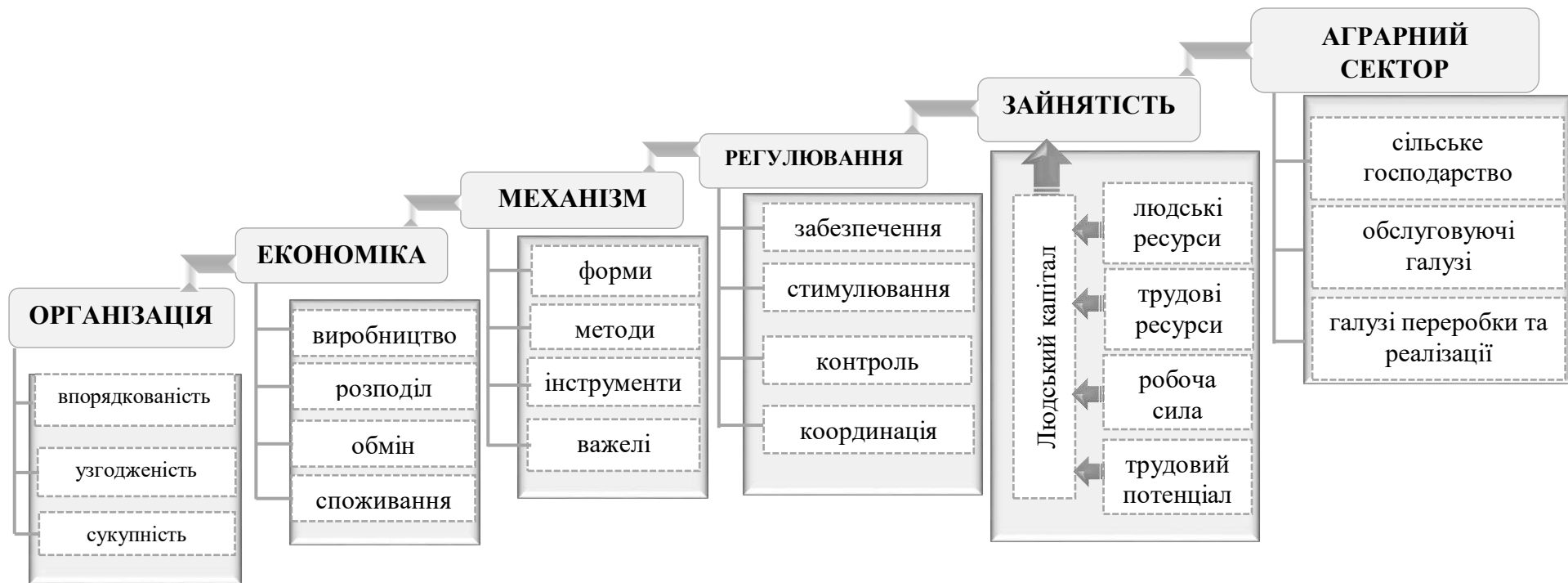
Як стверджує В.В. Шиманська, «організаційно-економічний механізм є способом забезпечення реалізації вимог об'єктивних законів у процесі суб'єктивної людської діяльності. Він задає правила економічної гри, орієнтуючи діяльність і поведінку господарюючих суб'єктів у напрямі реалізації визначених цілей» [266, с. 226].

Вивчаючи сутність «організаційно-економічного механізму», у дисертаційному дослідженні А.Г. Гончарук виділяє чотири підходи до розкриття цієї категорії: операційний, методичний, функціональний та систематичний [48].

Структурно-компонентний підхід реалізації організаційно-економічного механізму розглядають з погляду таких складових: організаційної, що визначає особливості галузевого спрямування підприємства, та економічної, яка розглядає і враховує фінансову, інноваційну, інвестиційну, маркетингову та екологічну компоненти. Вважаємо, що такий підхід дозволить максимально охопити специфічні особливості та фактори, притаманні певному роду діяльності, а також адекватно й раціонально оцінити рівень розвитку.

Цілком згодні з Є.М. Шерманом, який зазначає, що «такий підхід до визначення структури дозволяє максимально врахувати специфіку діяльності підприємств та сприяє більш адекватній оцінці рівня їх розвитку» [264].

Для визначення та надання власного трактування поняття «організаційно-економічних механізм регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки» розглянемо його структуру з позиції кожного окремого елемента і його значущості в управлінському процесі (рис. 1.9)



**Рис. 1.9. Структура категоріального апарату організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі**

Джерело: розроблено автором.

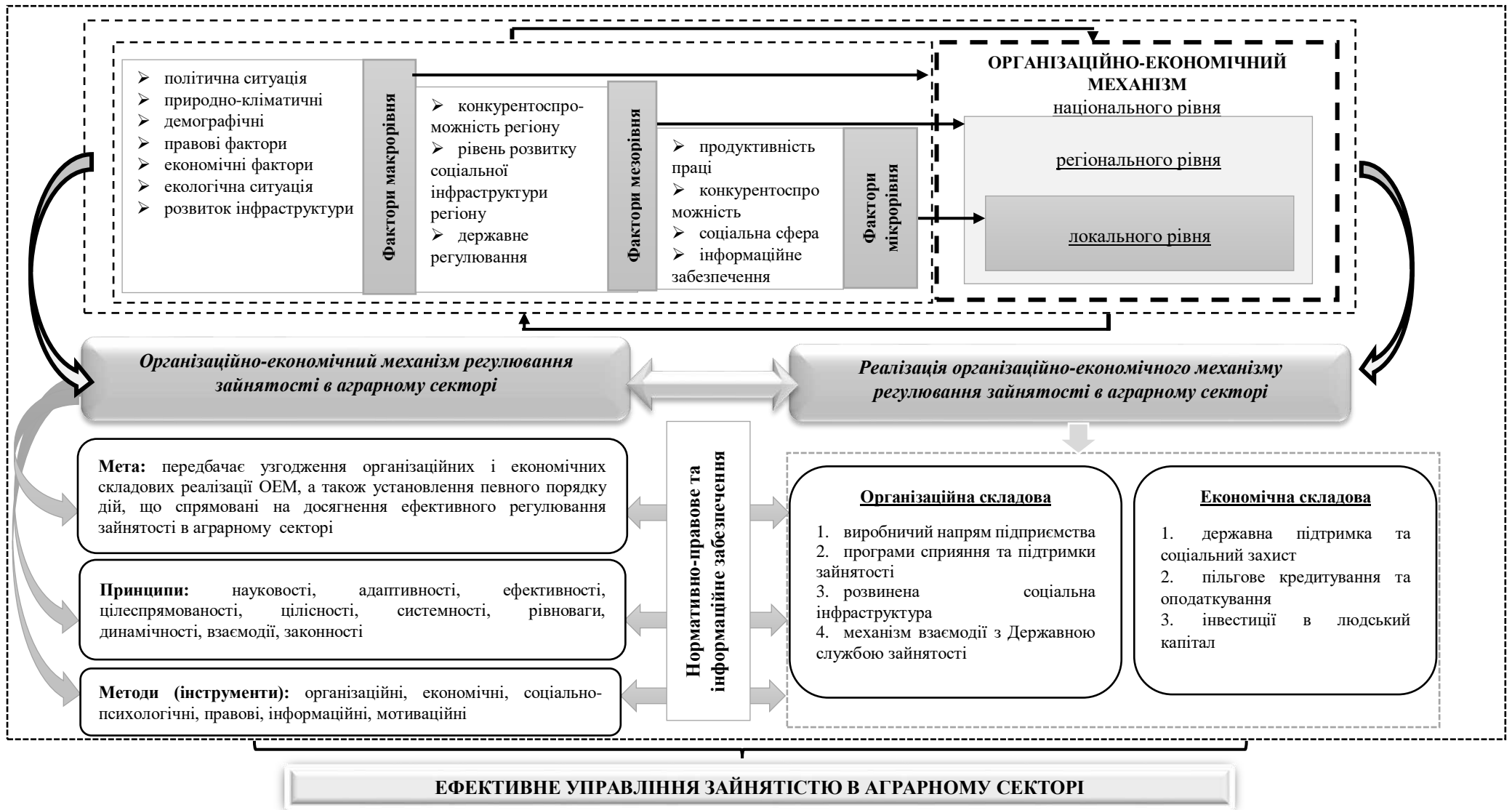
У своїх дослідженнях науковець О.Ю. Гулевич поняття «організаційно-економічний механізм» розглядає на мікро- та макрорівнях. На погляд автора, оскільки зайнятість є категорією макроекономічного рівня, слід виокремити макроасpekt трактування поняття «організаційно-економічний механізм [60].

Дослідник О.Б. Кравченко під організаційно-економічним механізмом регулювання зайнятості розуміє сукупність взаємопов'язаних організаційних, адміністративно-правових, економічних та соціальних методів впливу на ринок праці з метою забезпечення ефективного відтворення і, особливо, використання трудового потенціалу, збалансування попиту і пропозиції робочої сили, забезпечення соціального захисту населення [109, с. 5].

Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості повинен бути побудований таким чином, щоб можливо було досягти оптимальної взаємодії та розуміння між складовими організаційно-економічного механізму, що успішно адаптуватимуться до змін, мають системний характер і зумовлюються дією багатьох факторів макро- та мікрорівня.

На нашу думку, категорію «організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості» слід розуміти як складну систему впорядкованих, узгоджених форм, методів, інструментів, важелів управління людським капіталом, спрямованих на зростання рівня оплати праці, підвищення мотивації аграрних працівників, зниження рівня безробіття, удосконалення форм організації праці, детінізацію зайнятості.

Вважаємо, що структурна компонента організаційно-економічного механізму та власне реалізації механізму управління зайнятістю в аграрному секторі економіки формується під впливом: 1) організаційної та економічної складової; 2) факторів макро-, мезо-, мікрорівня (рис. 1.10).



**Рис. 1.10.** Структурно-компонентний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі  
Джерело: авторська розробка

Усі складові елементи механізму управління мають бути пов'язані між собою, щоб забезпечити цілісність. Тобто в основі побудови організаційно-економічного механізму як динамічної системи варто закласти єдині принципи. Це твердження повністю відповідає думці Т.М. Халімон, яка вважає, що «така логіка побудови механізму дає можливість здійснювати системний та цілеспрямований пошук шляхів поєднання всіх основних компонентів організаційно-економічного забезпечення внутрішнього управління для концентрації зусиль та управлінських впливів на чинники, які визначають конкурентний потенціал підприємств [246, с. 159]».

Функціональність організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки реалізується за допомогою загальних функцій управління: планування, організації, координації, мотивації та контролю.

В основі управління лежать правила, яких повинні дотримуватися суб'єкти управління під час прийняття і реалізації управлінських рішень.

Загальними принципами побудови організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості, що спрямовані на забезпечення ефективного управління зайнятістю в аграрному секторі, є такі:

1) науковості (забезпечує розробку стратегії розвитку підприємства, здійснює комплексний аналіз діяльності підприємства, діагностику економічних законів у процесі прийняття і реалізації управлінських рішень);

2) адаптивності (відповідність організаційно-економічного механізму управління зайнятістю змінам зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства);

3) ефективності (система управління зайнятістю має відповідати фінансовим можливостям підприємства та функціонувати ефективно);

4) цілеспрямованість (орієнтація на мету побудови механізму та зміст його функціонування);



5) цілісності (урахування під час побудови організаційно-економічного механізму забезпечення раціонального поєднання множини елементів системи управління, кожен із яких займає відповідні позиції в усьому механізмі);

6) системності (відповідність організаційно-економічного механізму ознакам системи, де елементи формують єдину цілісну систему);

7) рівноваги (комплексне поєднання протилежних елементів організаційно-економічного механізму між собою, а також відповідно до змін зовнішнього середовища);

8) динамічності (ефективна реалізація організаційно-економічного механізму вимагає розглядати об'єкт дослідження в процесі його розвитку на всіх етапах життєвого циклу);

9) взаємодії (передбачає пристосування організаційно-економічного механізму до середовища на локальному, регіональному та національному рівнях економіки);

10) законності (забезпечення реалізації механізму в межах чинних норм правового поля).

Отже, функціонування організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки є складним і багатогранним процесом, що вимагає чіткого наукового підходу до його реалізації та зумовлює необхідність проведення всебічної і багаторівневої оцінки його розвитку.

## **Висновки до розділу 1**

1. На основі проведеного аналізу наукових поглядів з'ясовано, що в науковій літературі є низка визначень поняття «зайнятість», які тлумачать її як сукупність відносин, діяльність громадян, економічну категорію, соціально-економічну систему. За результатами досліджень науковців та власних досліджень під час побудови ефективної системи управління запропоновано авторське трактування категорії «зайнятість». Запропоноване визначення

дозволить враховувати вплив зовнішніх та внутрішніх факторів, економічних законів і закономірностей шляхом реалізації організаційно-економічного механізму та повністю задовольнити інтереси ключових стейкхолдерів.

2. У процесі дослідження охарактеризовано й узагальнено основні концепції зайнятості, серед яких: продуктивна, глобальна, добровільна, примусова та повна, що разом з ефективною зайнятістю формує раціональну. В Україні сьогодні немає чітко сформованої концепції зайнятості, яка б повною мірою враховувала всі особливості функціонування ринку праці. Для впровадження глобальної концепції зайнятості потрібно вирішити певні організаційні питання та вдосконалити механізм правового регулювання з метою упередження безробіття.

3. Узагальнено сутність поняття «ринок праці» як сфери взаємодії роботодавців та найманих працівників, що формують конкурентні переваги на ринку праці. Установлено складові елементи якісної характеристики зайнятості, де ключовим елементом є людський капітал, під яким варто розуміти невід'ємну складову управління зайнятістю, що визначає всі продуктивні здібності індивіда, які були сформовані в процесі становлення особистості, накопичені в результаті життєвого досвіду і розвинені шляхом інвестування в освіту, підвищення кваліфікації, самовдосконалення тощо.

4. Запорукою ефективного функціонування будь-якого механізму є збалансування всіх факторів, що сприятимуть більш повній його реалізації. Дисертантом було виокремлено та розкрито традиційні групи факторів, що впливають на зміну структури зайнятості в аграрному секторі: демографічні, економічні, політичні, соціальні, організаційно-інформаційні, екологічні. Також визначено необхідність урахування специфіки аграрного сектора і додано до класифікації факторів природно-кліматичні, галузеві та мотиваційні, які є важливими в процесі управління аграрними підприємствами.

5. На підставі вивчення змісту і структури поняття «механізм» та похідних від нього категорій «господарський механізм», «організаційний

механізм», «економічний механізм», «організаційно-економічний механізм» було доведено, що структура категоріального апарату організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості вимагає повного переосмислення з огляду на особливості регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

б. Установлено, що структурно-компонентний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки повинен урахувати фактори макро-, мезо-, мікрорівня та загальні принципи побудови механізму регулювання зайнятості, серед яких принципи науковості, адаптивності, ефективності, цілеспрямованості, цілісності, системності, рівноваги, динамічності, взаємодії, законності.

Основні результати розділу опубліковано в наукових працях автора [149, 153, 154, 155, 156, 157].

## **Розділ 2. ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

### **2.1. Аналіз демографічного факторуа зайнятості сільського населення**

Прагнення аграрного сектора економіки позиціонувати себе як конкурентоспроможну складову економіки неможливе без достатнього рівня забезпечення робочою силою, на що, у свою чергу, впливає організація механізму регулювання зайнятості. Формування і розвиток показника зайнятості в аграрному секторі залежить від впливу факторів, які було визначено та згруповано в підрозділі 1.2 дисертаційної роботи. Серед виділених нами факторів одним із основних за характером впливу є демографічний, урахування якого дає змогу надавати кількісну і якісну характеристику змін населення, що, з одного боку, дозволить визначити рівень забезпечення трудовими ресурсами як одного з ключових факторів виробництва, а з другого – рівень демографічної безпеки України.

Населення – це основа формування людського капіталу, тобто існує прямий зв'язок між зростанням чисельності населення та збільшенням робочої сили, тобто трудового потенціалу суспільства [75, с. 66]. Варто відмітити, що населення формує ресурсний потенціал, який є базою для національної безпеки країни та імперативом забезпечення соціально-економічного розвитку.

Кризові явища ХХ ст. (світові війни, голодомор, масові репресії та переселення тощо), переломні моменти кінця ХХ ст.– початку ХХІ ст., події сучасності істотно впливають на процес відтворення населення. Як стверджує Ю.В. Афанасьєва, «сьогоднішня демографічна ситуація, а саме старіння населення, скорочення тривалості життя і погіршення загального рівня здоров'я ставлять під загрозу трудоворесурсну безпеку держави, що може призвести до тяжких соціальних та економічних наслідків» [6].

Досить чіткою та переконливою є думка О.А. Грішної та Ю.М. Харазішвілі, що «сьогодні в інтересах держави є формування певного типу відтворення населення, де будуть зведені до мінімуму негативні тенденції практично всіх складових демопроесу, які ведуть до втрати здатності країни до самовідтворення населення в досягнутій якості й кількості» [59, с. 67].

Демографічна ситуація та рівень відтворення населення є вихідними чинниками, що формують трудові ресурси та людський капітал сільських територій, прямо впливаючи на зайнятість сільського населення.

Щодо цього А. Кустовська відмітила, що демографічна ситуація в Україні характеризується кризовими явищами, зокрема зниженням рівня народжуваності, зростанням показника смертності, високою часткою населення похилого віку, інтенсивними міграційними процесами [119].

Здійснивши ґрунтовний аналіз В.В. Зайченко виокремлює основні проблеми демографічного розвитку, серед яких «зниження рівня народжуваності, негативні процеси у формуванні та розвитку шлюбно-сімейних стосунків, диференціація демографічного розвитку регіонів, неврегульованість міграційних процесів» [78, с. 162].

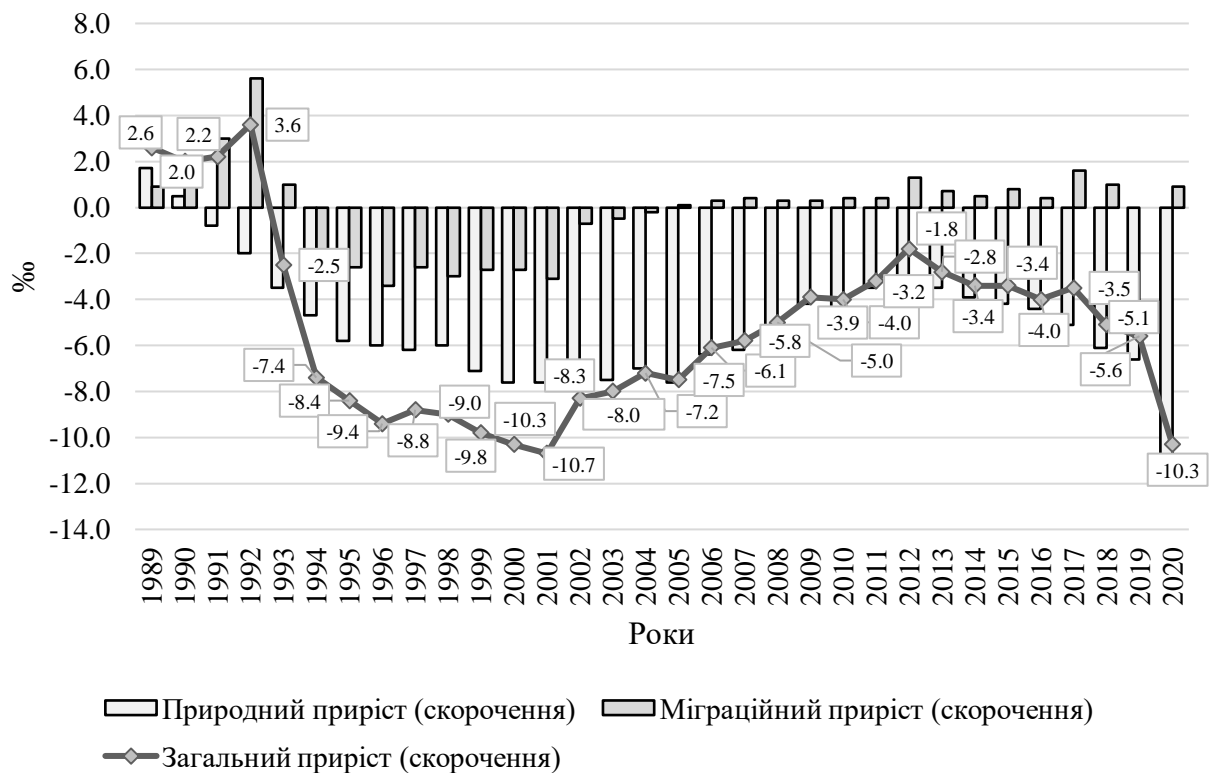
Вважаємо негативним є те, що в новому Законі України «Про національну безпеку України» визначено основи та принципи національної безпеки й оборони, цілі та основні засади державної політики, які гарантуватимуть суспільству і кожному громадянину захист від загроз, проте ігнорується один із важливих напрямів державної політики – подолання демографічної кризи [193]. Адже втрата людського капіталу як в якісному, так і в кількісному виразі стає першопричиною дестабілізації та ослаблення національної безпеки країни. Як справедливо зазначає В.В. Компанієць, демографічний чинник слід розглядати як фактор і водночас як результат проведеної політики держави [103].

Отже, можна впевнено стверджувати, що демографічний фактор – це основа безпеки та стабільності держави, а демографічний розвиток – результат

ефективної політики держави, від якої залежить розвиток людського капіталу, що впливає на величину валового національного доходу.

Таким чином, проведення комплексної оцінки сучасного стану демографічної ситуації є вагомим компонентом менеджменту зайнятості та складовим фактором організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

Вважаємо за необхідне розпочати оцінку демографічних передумов формування зайнятості з визначення динаміки формування приросту (скорочення) чисельності населення в Україні за 1989–2020 рр. (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Динаміка формування приросту (скорочення) чисельності населення в Україні за 1989–2020 рр. (на 1000 осіб наявного населення)**

Джерело: побудовано автором за даними [164].

На рис. 2.1 помітною є тенденція до стрімкого скорочення загальної чисельності населення в Україні за останні 30 років. Така негативна динаміка зумовлена низьким рівнем народжуваності та високим рівнем смертності. Проте з 2002 р. помічаємо позитивні зрушення в динаміці, хоча вони є не досить високими, щоб відбувався процес природного приросту, а не

скорочення, на що впливає низка ендогенних та екзогенних чинників. Найвищий рівень природного скорочення зафіксовано у 2020 р. на рівні 11,2 %, що спричинено пандемією COVID-19. У свою чергу міграційне відтворення має позитивну тенденцію, проте воно не має достатньо впливу на зміну чисельності населення, зокрема у зв'язку з поширенням внутрішньої міграції.

За даними Організації Об'єднаних Націй (ООН), у XXI ст. в розвинутих країнах та країнах, що розвиваються, частка населення старшого віку в загальній чисельності населення швидкими темпами збільшується. Це має вагомий вплив на динаміку економічного росту та процес розвитку суспільства в майбутньому [201]. Також ООН спрогнозувала, що до 2050 р. кожна шоста людина у світі буде старша 65 років (16 % населення), порівняно з кожною 11-ю у 2019 р. (9,0 % населення). До 2050 р. вік кожного четвертого жителя Європи та Північної Америки буде 65 років і старше.

Для аналізу рівня старіння населення найчастіше використовують два коефіцієнти: частку осіб у віці 60 років і старше ( $A_{60+}$ ) та частку осіб у віці 65 років і старше ( $A_{65+}$ ). Першою методикою, що дозволяє оцінити рівень демографічного старіння населення для коефіцієнта  $A_{60+}$ , є використання шкали демографічного старіння розробленої французькою дослідницею Ж. Боже-Гарньє та вдосконаленої Е. Россетом (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

### Шкала демографічного старіння Боже-Гарньє–Россета

Етап	Значення коефіцієнта $A_{60+}$	Етапи старіння та рівні старості населення
1	нижче 8	Демографічна молодість
2	8–10	Перше передвір'я старості
3	10–12	Власне передвір'я старості
4	12 і вище	Демографічна старість
	12–14	- початковий рівень
	14–16	- середній рівень
	16–18	- високий рівень
	18 і вище	- дуже високий рівень

В Україні переважно аналізують коефіцієнт  $A_{65+}$  за шкалою демографічного старіння, розробленою фахівцями ООН, які запропонували трирівневу шкалу, що характеризує демографічну структуру населення:

- нижче 4 % – молоде населення;
- 4–7 % – населення на межі старіння;
- 7 % і вище – старе населення.

Проаналізуємо динаміку змін демографічної ситуації в Україні з урахуванням відсотку осіб у віці 60 та 65 років і старше за типом місцевості (дод. А).

Як свідчать дані, представлені в Додатку А, оцінка за шкалою демографічного старіння Боже-Гарньє–Россета показала, що українське населення характеризується дуже високим рівнем демографічного старіння, коли коефіцієнт  $A_{60+}$  становить 18 % і вище. Під час аналізу демографічної ситуації в Україні за коефіцієнтом  $A_{65+}$  населення України визначають як «старе».

На соціально-економічний стан країни, його суспільний розвиток впливає демографічна ситуація будь-якого регіону. На думку Л.М. Немець, Л.М. Сегіди та К.А. Немець, «відтворення населення є запорукою його існування та обумовлюється показниками механічного та природного рухів, визначається показниками народжуваності, смертності та природного приросту [159, С. 62]». При цьому слід наголосити, що певні територіальні відмінності впливають на особливості економічного становища, рівень розвитку соціальної інфраструктури та показники демографічного розвитку.

Здійснивши групування областей за рівнем природного приросту (скорочення) населення, установленими, що до регіонів з незначним рівнем природного скорочення увійшли м. Київ та регіони заходу України, а саме Рівненська, Волинська, Закарпатська області. До регіонів з високим рівнем природного скорочення належать Чернівецька, Івано-Франківська, Одеська, Львівська, Тернопільська, Миколаївська, Хмельницька, Вінницька, Київська,



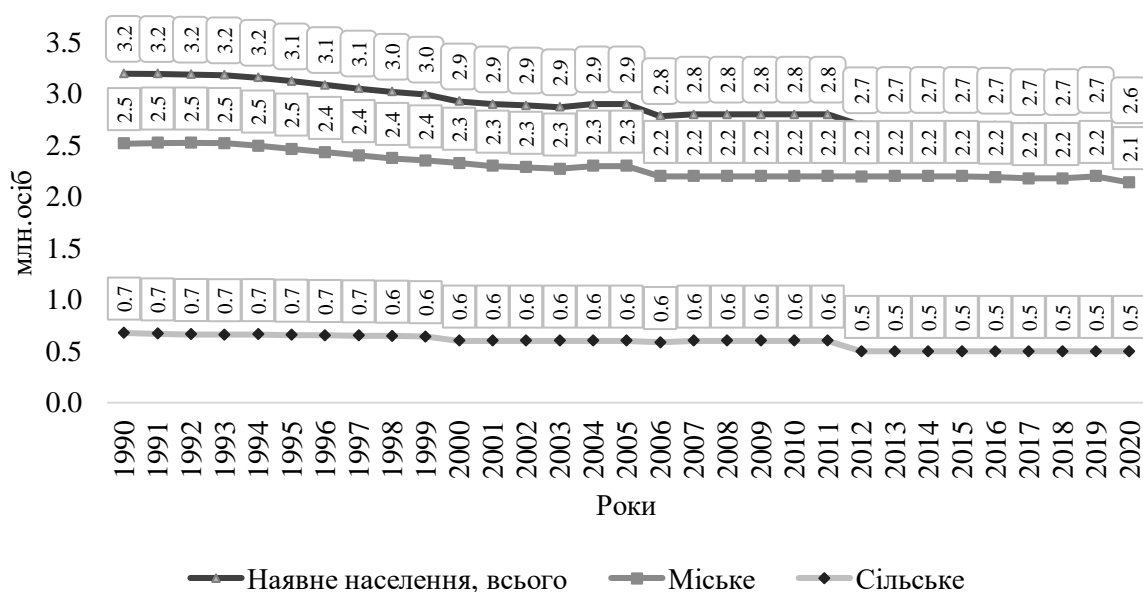
Херсонська області. Найбільш критичний показник характерний для Житомирської, Харківської, Дніпропетровської Запорізької, Кіровоградської, Черкаської, Полтавської, Чернігівської, Сумської областей. Основними причинами диференціації регіонів є демографічна криза, що зумовлена впливом низки економічних, соціальних та екологічних чинників, статевіковою структурою населення, різними умовами праці та показником демографічного навантаження (дод. Б).

З огляду на поставлені завдання дослідження виконали поглиблений аналіз тенденцій зайнятості та демографічної ситуації в Харківській області – одному з провідних регіонів України за рівнем економічного розвитку. Станом на початок 2021 р. на Харківську область припадало 6,3 % наявного населення, а обсяг валового регіонального продукту в загальному підсумку по Україні у 2020 р. був 6,2 %. Територія Харківської області займає 3141,8 тис. га, або четверте місце по Україні, а площа сільськогосподарських угідь становить 2382,0 тис. га або 75,8 % від загальної території області. У регіоні у 2020 р. було вироблено продукції сільського господарства в господарствах усіх категорій на суму 38462,8 млн грн у постійних цінах 2016 р., або 5,6 % від загального обсягу виробництва по Україні. За цим показником регіон посів шосте місце серед регіонів України [164]. Провівши аналіз демографічного стану України, виявили, що Харківська область належить до регіону з критичним рівнем природного скорочення населення.

Вважаємо, що для визначення впливу демографічного фактора на структуру зайнятості та побудову організаційно-економічного механізму управління зайнятістю потрібно дослідити й оцінити основні показники кількості наявного населення за типом поселень (рис. 2.2).

Відповідно до наведених на рис. 2.2 даних, із 1993 р. зберігається тенденція до скорочення частки наявного населення. У 2000 р. частка сільського населення скоротилася на 3,0 % порівняно з 1995 р. і становила 16,1 млн осіб. У 2015 р. сільське населення зменшилося на 19,9 %, або на 3,3 млн осіб, порівняно з 1995 р. У 2020 р. зберігається динаміка депопуляції

населення – кількість сільського населення скоротилася на 2,5 % порівняно з 2015 р.



**Рис. 2.2. Динаміка чисельності наявного населення за типом поселень у Харківській області за 1990–2020 рр., млн. осіб**

Джерело: побудовано автором за даними [46].

У дод. В наведено вихідні дані щодо зміни населення, за якими було проведено аналіз аналітичних показників динаміки кількості міського та сільського населення для виявлення абсолютних і відносних темпів зростання (скорочення) населення. Відповідно до наведених у ньому даних у динаміці за останні 25 років чітко визначається тенденція до скорочення чисельності як міського, так і сільського населення. Перші роки скорочення чисельності населення для сільських типів поселень відбувалося незначними темпами, а для міських поселень був характерний приріст, але з 1994 р. абсолютне скорочення значно зросло.

Також варто відмітити, що пропорційне співвідношення між міським та сільським населенням зберігалось на рівні 81,3 % і 18,7 % відповідно. Основними чинниками, які вплинули на цей показник, є природне та міграційне скорочення населення, зокрема внутрішня трудова міграція. (дод. Г).

Проаналізувавши структуру чисельності населення Харківської області за місцем проживання, помічаємо також певні розбіжності. Зокрема, найбільша частка сільського населення проживає на території Близнюківського району – 80,1 % населення, Дворічанського – 79,0 %, Зачепилівського 76,3 %, Великобурлуцького – 73,1 %. До районів, які характеризуються більшою часткою міського населення, належать Харківський де частка сільського населення становить 32,7 %, Балаклійський – 36,3 %, Вовчанський – 39,9 % (дод. Д).

Показником, який дозволяє надати характеристику демографічного фактора, є тип статево-вікової структури населення як складова, що відповідає за природне відтворення населення. Досліджуючи демографічні процеси С.І. Пирожков зазначає, що вікова структура займає важливе місце під час здійснення прогнозу. Це робить його більш точним та повним і є самостійним фактором, що впливає на демографічні процеси [174].

З погляду демографічної науки досить важливою є класифікація запропонована шведським демографом Г. Зундбергом, який класифікував населення за трьома віковими групами: діти – 0–14 років; батьки – 15–49 років, прабатьки – 50 років і старші. Дослідник визначив, що один із загальних законів населення полягає в постійній питомій вазі чисельності батьків у ньому, яка дорівнює 50 %. Залежно від питомої ваги дітей та прабатьків він виділив три типи вікової структури: прогресивну (переважає частка дітей), регресивну (переважають прабатьки) і стаціонарну (приблизний баланс між питомою вагою дітей та прабатьків [299]).

Аналізуючи наведену в дод. Е статево-вікову структуру населення Харківської області відповідно до класифікації Г. Зундберга, можна зробити висновок, що вона характеризується регресивним типом вікової структури. Відповідно у 2020 р. питома вага дітей міського населення становила 13,7 %, а сільського населення – 14,4 %. Також слід зазначити, що питома вага людей старшого віку (50 років і старших) у містах становила 37,1 %, а в селах цей показник був на рівні 40,7 %. Коефіцієнт переважання питомої ваги людей

старшого віку в міських поселеннях дорівнює 2,708, а в сільській місцевості – 2,826. Таким чином, ступінь регресивності вікової структури набагато вищий у сільського населення. Це є досить гострою проблемою для сільського населення, адже в контингенті, який забезпечує дітородність питома вага жінок менша, а частка жінок пенсійного віку становить 63,5 %.

Вивчаючи рівень демографічного розвитку, досліджують низку кількісних та якісних компонентів. Зокрема, показник демографічного навантаження – це якісна компонента, яка дозволяє оцінити та проаналізувати співвідношення між чисельністю працездатного і непрацездатного населення.

Аналіз коефіцієнтів демографічного навантаження в Харківській області (табл. 2.2) свідчить про наявність значного ступеня варіації, спричиненої відмінностями в статеві-віковій структурі міського і сільського населення. Для проведення аналізу нами було відібрано такі індикатори: загальний коефіцієнт демографічного навантаження ( $k_{zag}$ ), коефіцієнт демографічного навантаження «дітьми» ( $k_d$ ), коефіцієнт демографічного навантаження «прабатьками» ( $k_n$ ), коефіцієнт демографічного навантаження покоління «батьків» «старими» ( $k_c$ ), коефіцієнт демографічного навантаження покоління «дітей» «прабатьками» ( $k_{n/d}$ ), загальний коефіцієнт демографічного навантаження населення працездатного віку ( $k_{n.zag}$ ), коефіцієнт демографічного навантаження населення допрацездатного віку ( $k_{n.dn}$ ), коефіцієнт демографічного навантаження населення післяпрацездатного віку ( $k_{n.nn}$ ).

За даними табл. 2.2 можна зробити висновок, що жінки, які проживають у сільській місцевості, мають максимальний загальний коефіцієнт демографічного навантаження (1440 ‰), а мінімальний – чоловіки, які проживають у містах (854 ‰); коефіцієнт демографічного навантаження «дітьми» – 324 ‰ для жінок у сільській місцевості та 273 ‰ – для жінок міського типу поселення; граничні значення коефіцієнта демографічного навантаження прабатьками становлять 1117 ‰ для жінок у сільській місцевості та 570 ‰ – для чоловіків у міських поселеннях, а демографічного

навантаження старими (прабатьками – дітей) відповідно 3454 ‰ для міських жінок та 2235 ‰ – для сільських чоловіків.

Таблиця 2.2

**Демографічне навантаження в Харківській області за типом поселень у 2020 р. (‰)**

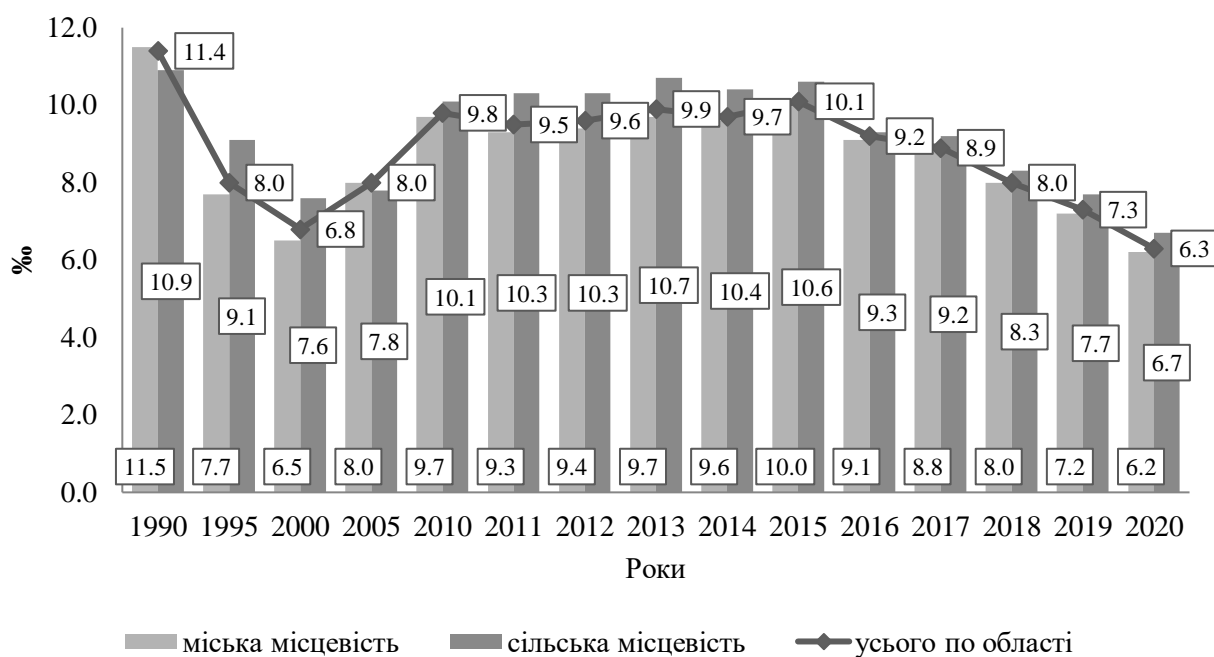
Показник	Усе населення			Міське населення			Сільське населення		
	Обидві статті	у т.ч.		Обидві статті	у т.ч.		Обидві статті	у т.ч.	
		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки		чоловіки	жінки
<i>кзаг</i>	1068	886	1255	1033	854	1216	1227	1031	1440
<i>кδ</i>	286	291	282	279	284	273	321	319	324
<i>кп</i>	782	596	973	754	570	943	906	712	1117
<i>кс</i>	349	228	474	331	215	449	431	285	591
<i>кп/δ</i>	2729	2049	3454	2706	2002	3454	2821	2235	3451
<i>кп.заг</i>	444	379	504	428	369	483	510	423	599
<i>кп.δп</i>	200	213	188	196	210	183	218	223	212
<i>кп.пп</i>	244	167	316	233	159	301	293	200	387

Джерело: розраховано автором за даними [46, 164].

На підставі з проведеного аналізу коефіцієнтів демографічного навантаження варто підсумувати і зазначити, що на сьогодні загальною проблемою для населення працездатного віку є високий рівень навантаження прабатьками, тобто людьми післяпрацездатного віку.

Демографічна основа є компонентою трудового потенціалу, але зміни інтенсивності процесів народжуваності і смертності зумовлюють відмінності в співвідношенні чисельності осіб працездатного та непрацездатного віку [219, с. 25]. Ми поділяємо думку І.В. Накалюжної, що народжуваність має істотний вплив на формування людського капіталу, а капітал впливає на всі аспекти життєдіяльності [143, с. 168].

Аналіз динаміки народжуваності Харківської області за місцем проживання наведено на рис. 2.3.



**Рис. 2.3. Диференційовані ряди динаміки народжуваності Харківської області за місцем проживання за 1990–2020 рр. (станом на 1 січня)**

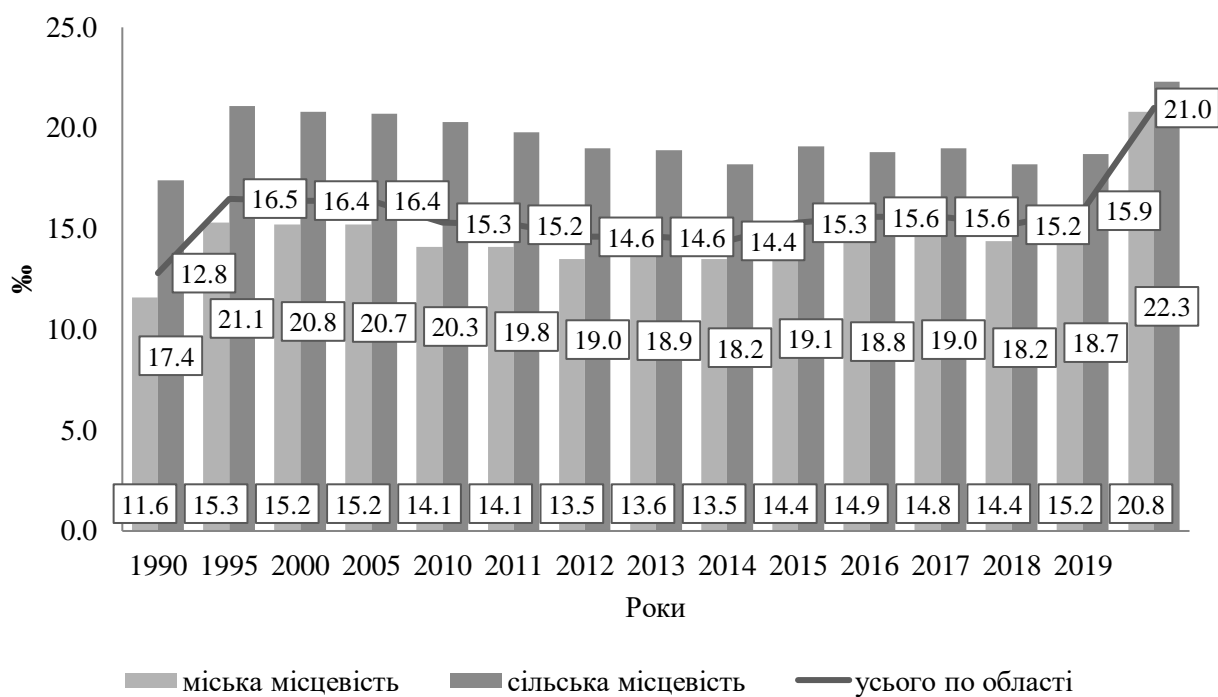
Джерело: побудовано автором за даними [46, 164].

Важливо зазначити, що починаючи з 2010 р. певної диференціації показників народжуваності за місцем проживання не існує. Така тенденція є показником проведення заходів, що сприяють соціокультурним зрушенням у суспільстві. Найбільш кризовим роком народжуваності за досліджуваний період для Харківської області був 2000 р.: де у середньому по області на рівні 6,8 ‰. Поступово простежувалася тенденція до зростання рівня народжуваності до 2015 р. включно. Із 2016 р. рівень народжуваності знизився порівняно з 2015 р. у містах на 1,8 ‰, а в сільській місцевості – на 2,9 ‰.

Складною проблемою для нашої держави залишається показник смертності населення. У контексті вивчення причин цієї негативної динаміки О.М. Перебийнос зазначає, що на смертність впливає декілька чинників, а саме: рівень медицини, рівень життя і складності самозабезпечення сімей. Також автор наголошує, що в Україні дуже багато передчасних смертей, зокрема, пов'язаних зі способом життя [171].

За показниками здоров'я населення Україна поступається багатьом країнам Європи та світу. Середня очікувана тривалість життя чоловіків в

Україні на 13 років, а жінок – на понад 8 років менша, ніж у країнах Європейського Союзу [254, с. 30]. Дані, наведені на рис. 2.4 і 2.5 свідчать про стабільно високий показник смертності та негативну динаміку в структурі причин смертності відповідно.

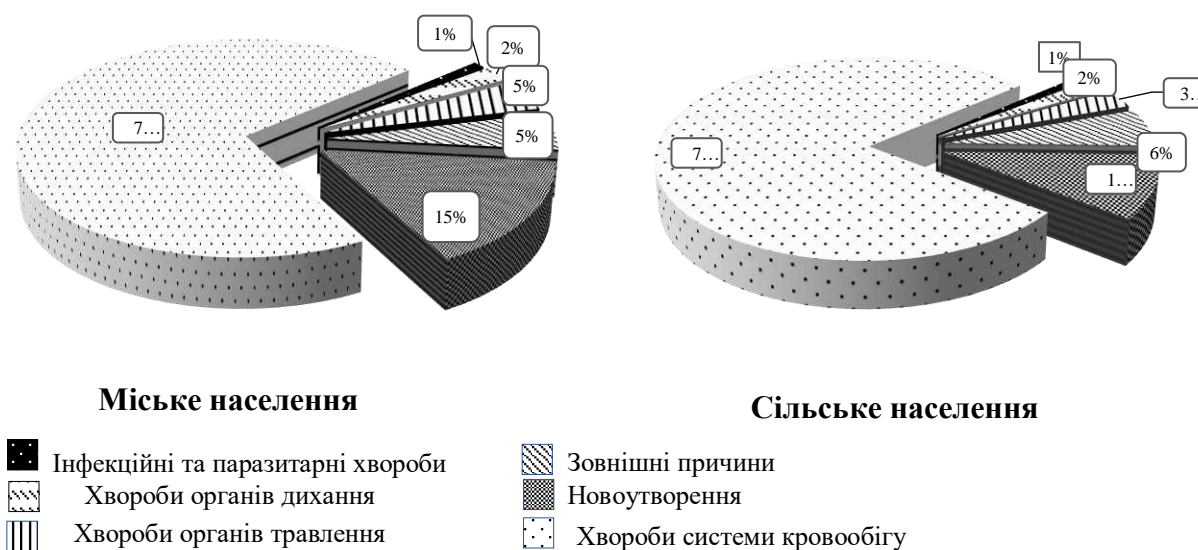


**Рис. 2.4. Диференційовані ряди динаміки смертності Харківської області за місцем проживання за 1990–2020 рр.**

Джерело: побудовано автором за даними [46, 164].

Аналізуючи дані рис. 2.4, варто відмітити, що останніми роками помітною є тенденція до зростання показника смертності. Для мешканців сільської місцевості коефіцієнт смертності досить високий, максимального рівня він досягав у 1995 р. і становив 22,3 %, а мінімального – у 1990 р. – 17,4 %. Проте порівняно з показником й містах він залишається високим. Негативна динаміка пов'язана з організацією системи охорони здоров'я, антисоціальним способом життя, рівнем екології.

На рис. 2.5. виокремлено основні причини смертності населення Харківської області.



**Рис. 2.5. Розподіл померлих за причинами смерті в Харківській області у 2020 р.**

Джерело: побудовано автором за даними [46].

Основними причинами смерті міського і сільського населення є хвороби системи кровообігу (22522 і 7341 померлих відповідно), злоякісні новоутворення та низка зовнішніх причин (транспортні нещасні випадки, навмисне самоушкодження, випадки ушкодження з невизначеним наміром).

Основні показники природного руху населення Харківської області за 2016–2020 рр. наведено в дод. Ж.

За даними дод. Ж, у 2020 р. у середньому по області показник народжуваності знизився на 2,1 ‰, рівень смертності зменшився на 0,4 ‰, природний приріст скоротився на 1,7 ‰. Ця тенденція характерна і для коефіцієнта життєвості, який зменшився на 12 осіб.

Виявлено міжрайонну диференціацію показника народжуваності населення Харківської області. За районами найвищий показник народжуваності був у Коломацькому (10,9 ‰), Великобурлуцькому (8,1 ‰),



Барвінківському та Близнюківському (8,0 ‰) районах. Відповідно найменші показники народжуваності мали Печенізький (5,9 ‰), Зачепилівський (5,8 ‰) та Зміївський (5,8 ‰) райони Харківської області.

Динаміка смертності вища в Барвінківському районі (24,1 ‰), а найнижча у Шевченківському (15,9 ‰). Першопричиною такої тенденції є статеві-вікова структура. Коефіцієнт життєвості (коефіцієнт Покровського) найвищий у Коломацькому районі, тобто на 100 померлих припадає 56 живонароджених, а найнижчий – у Зміївському – 29.

Ця диференціація є проявом соціально-економічних проблем, що існують, особливо в сільській місцевості. Унаслідок перевищення показника смертності над народжуваністю за останні роки ми спостерігаємо природне скорочення населення. Нами було проведено ранжування районів Харківської області за коефіцієнтом природного приросту для міського та сільського населення (дод. К).

Здійснивши порівняння гістограм з ранжування районів Харківської області, з'ясували, що коефіцієнт природного скорочення в містах менший, ніж у сільській місцевості. Для міського населення найменший коефіцієнт природного скорочення населення спостерігаємо в м. Харкові (6,7 ‰), а найбільший коефіцієнт – у Барвінківському районі (17,9 ‰).

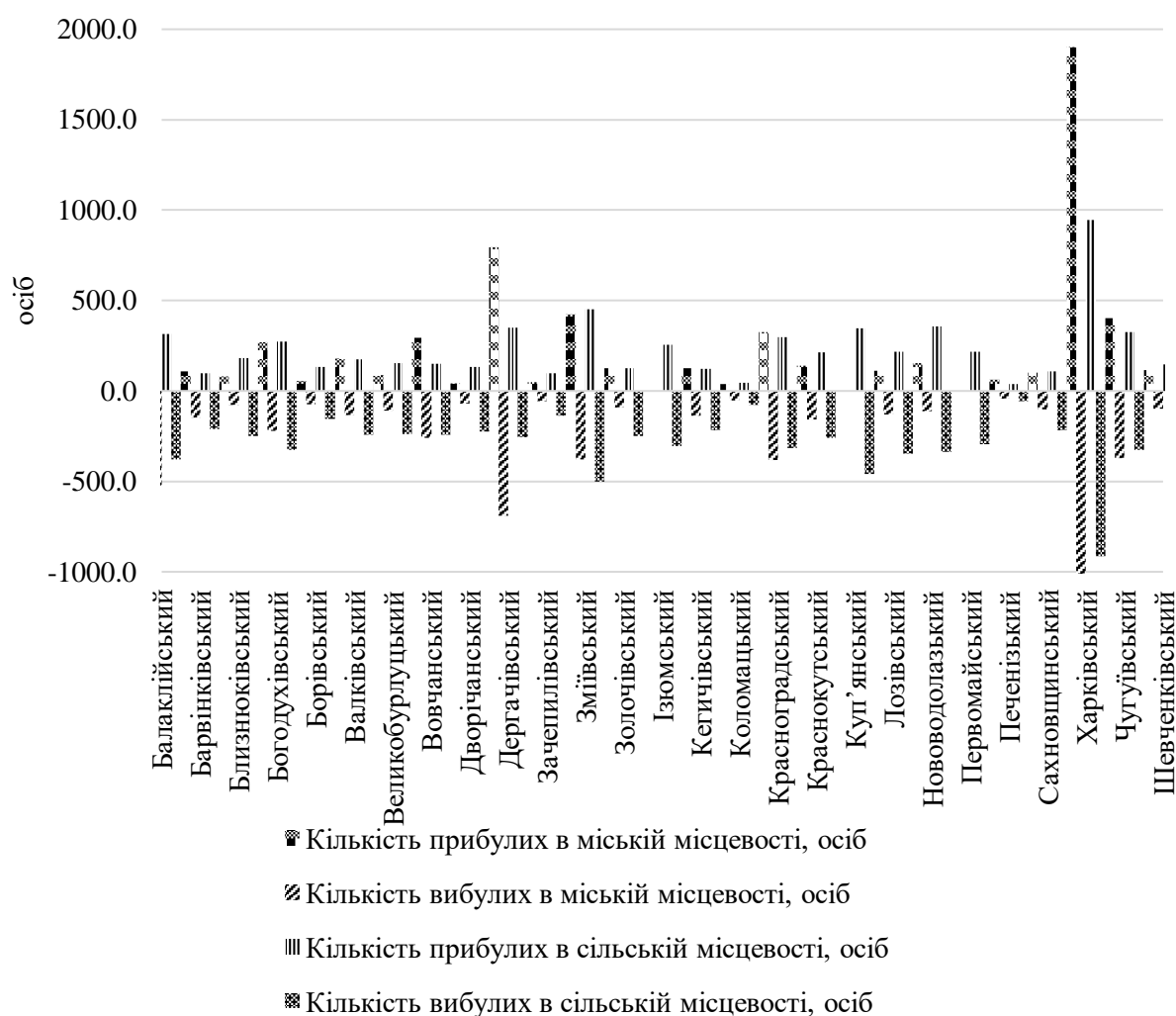
Найменший коефіцієнт природного скорочення сільського населення мають Люботинська міська рада, Кегичівський та Харківський райони. Найскладнішою ситуація з природним приростом є в Первомайському, Куп'янському та Ізюмському районах. Для цих регіонів характерною є диспропорція статево-вікової структури населення, недостатній розвиток господарств, що зумовлює еміграцію населення до розвинених міських рад, міст або за кордон.

Міграційні процеси відіграють важливу роль у формуванні організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості.

На сьогодні можна впевнено стверджувати, що досить вагомий вплив на активізацію міграційного руху має загострення економічної кризи в цілому в

країні та в окремих регіонах. Саме тому оцінка стану міграційних процесів є важливою і стане головним чинником під час розробки механізму регулювання зайнятості, зокрема в аграрному секторі економіки. Обсяги та масштаби міграційних процесів – це чуттєвий індикатор, що визначає рівень життя населення, його якість і можливості подальшого розвитку.

Проаналізуємо міграційний рух населення за типом місцевості в Харківській області (рис. 2.6).



**Рис. 2.6. Міграційний рух населення за типом місцевості по містах та районах області у 2020 р. (на 1000 осіб наявного населення)**

Джерело: побудовано автором за даними [46].

Аналіз рис. 2.6 показав, що існує значна диференціація міграційного руху населення в окремих районах Харківської області. Найбільший

коефіцієнт утрати сільського населення мають такі райони як Харківський, Куп'янський та Зміївський.

Сьогоднішній рівень міграційного сальдо потребує розробки стратегії соціально-економічного розвитку країни з використанням системного і комплексного підходів, що будуть спрямовані на поліпшення та досягнення позитивного інвестиційного клімату, відновлення довіри до влади, ефективне використання людського потенціалу та забезпечення високих стандартів життя [257].

Динамічні зміни сьогодення, глобалізаційні процеси вимагають детального вивчення особливостей та специфіки демографічного розвитку на регіональному рівні на основі розрахунку інтегрального багатовимірного індексу. Здійснимо розрахунок, використовуючи методику нормованої багатовимірної середньозваженої, запропоновану Л.Ф. Удотовою [239]. Відповідно до цієї методики необхідно провести нормування показників ( $X_{ij}$ ) до єдиного інтегрального ( $R$ ) шляхом розрахунку відносних показників – коефіцієнтів ( $Y_{ij}$ ), як співвідношення:

$$Y_{ij} = \frac{X_{ij}}{\bar{X}_i}, \quad (2.1)$$

де  $X_{ij}$  – значення  $i$ -го показника в  $j$ -му районі;

$\bar{X}_i$  – середня значення  $i$ -го показника в сукупності, яка аналізується.

Для проведення оцінки нами було відібрано та нормовано такі показники:  $x_1$  – питома вага сільського населення;  $x_2$  – кількість народжених на 1000 осіб;  $x_3$  – кількість померлих на 1000 осіб;  $x_4$  – припадає жінок на 1000 чоловіків;  $x_5$  – середній вік жителів;  $x_6$  – кількість зареєстрованих шлюбів на 1000 осіб наявного населення;  $x_7$  – кількість розлучень на 1000 осіб наявного населення.

Після проведення процедури нормування відносних показників потрібно розрахувати рейтингову демографічну оцінку регіонів за формулою багатовимірного інтегрального індексу ( $R$ )%

$$R = \frac{\sum_{i=t}^n Y_{ij}}{n}, \quad (2.2)$$

де n – кількість показників ( у нашому випадку n=7).

Таблиця 2.3

**Рейтингова оцінка демографічної ситуації в сільській місцевості  
Харківської області у 2020 р.**

Райони	Розрахункові коефіцієнти							R	Ранг
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>		
Чугуївський	0,487	2,330	1,587	0,992	1,001	1,057	0,892	1,192	1
Лозівський	0,412	1,961	2,011	0,803	0,997	0,728	1,249	1,166	2
Борівський	1,302	0,750	0,930	0,857	0,994	1,081	2,200	1,159	3
Золочівський	1,307	0,957	0,984	1,052	1,011	0,987	1,189	1,070	4
Красноградський	1,031	0,923	0,769	1,194	0,990	1,245	1,308	1,066	5
Первомайський	0,656	0,888	1,144	0,729	1,044	0,940	1,903	1,043	6
Нововодолазький	1,248	0,865	0,998	0,465	0,985	1,574	1,070	1,029	7
Зміївський	1,043	0,934	0,959	1,079	1,020	1,198	0,952	1,027	8
Дворічанський	1,538	0,877	0,911	1,005	1,008	0,846	0,892	1,011	9
Кегичівський	1,132	1,130	0,794	0,796	0,936	1,104	1,070	0,995	10
Богодухівський	1,000	1,061	0,974	0,803	0,987	1,151	0,833	0,973	11
Краснокутський	1,333	0,773	0,915	0,951	0,994	1,057	0,773	0,971	12
Валківський	1,086	0,865	0,920	0,850	1,011	1,057	0,952	0,963	13
Коломацький	1,155	0,957	0,950	1,154	1,001	0,752	0,773	0,963	14
Зачепилівський	1,485	0,865	0,769	0,769	0,983	0,799	1,070	0,963	15
Сахновщинський	1,265	0,992	0,876	0,776	0,973	1,128	0,714	0,961	16
Барвінківський	1,140	0,865	0,984	0,809	1,015	0,893	0,952	0,951	17
Дергачівський	0,558	0,865	0,857	1,066	0,990	1,316	0,952	0,943	18
Близнюківський	1,555	0,888	0,998	0,729	0,994	0,822	0,595	0,940	19
Шевченківський	1,280	0,923	0,833	0,621	0,990	0,963	0,952	0,937	20
Великобурлуцький	1,423	0,877	0,774	0,897	0,990	0,869	0,595	0,918	21
Вовчанський	0,777	0,830	1,008	0,911	1,006	1,057	0,773	0,909	22
Печенізький	0,915	1,199	1,008	0,971	1,034	0,822	0,357	0,901	23
Балаклійський	0,708	0,830	0,876	0,843	1,004	0,940	1,070	0,896	24
Ізюмський	0,507	0,784	1,203	0,708	1,006	0,846	1,130	0,883	25
Куп'янський	0,583	0,715	1,003	0,722	1,048	0,728	1,070	0,839	26
Харківський	0,072	1,096	0,964	0,992	0,987	1,034	0,714	0,837	27

Джерело: розраховано автором.

Проведена рейтингова оцінка демографічної ситуації районів Харківської області визначила різкі відмінності демографічного розвитку регіонів. Відносно кращу демографічну ситуацію в сільській місцевості спостерігаємо в Чугуївському, Лозівському, Борівському, Золочівському,

Красноградському, Первомайському, Нововодолазькому і Зміївському районах (багатовимірний інтегральний індекс 1,192–1,027).

За оцінкою демографічної ситуації на середньому рівні перебувають Дворічанський, Кегичівський, Богодухівський, Краснокутський, Валківський, Коломацький, Зачепилівський, Сахновщинський та Барвінківський райони (багатовимірний інтегральний індекс 1,011–0,951).

Загрозлива демографічна ситуація склалась у Дергачівському, Близнюківському, Шевченківському, Великобурлуцькому, Вовчанському, Печенізькому, Балаклійському, Ізюмському, Куп'янському та Харківському районах (багатовимірний інтегральний індекс 0,943–0,837).

Визначена динаміка показує необхідність втручання та розробки регіональних програм розвитку демографічної політики, що зміцнить демографічну безпеку регіону і поліпшить розвиток людського капіталу.

Усі сфери людської діяльності потребують об'єктивної та максимально достовірної інформації щодо майбутньої демографічної ситуації у світі, країні й окремих регіонах, що дозволить не допустити розбалансування всіх суспільних інститутів, перевиробництва чи дефіциту товарів або послуг, забезпечить стабільну функціональність фінансової системи.

Важливим, на нашу думку, є судження Е.М. Лібанової, що «демографічний прогноз не є самоціллю і не претендує на абсолютну точність передбачення – перш за все, він є методом перспективного аналізу, який певною мірою сам «творить» майбутнє» [125, с. 267].

Проведемо прогноз чисельності сільського населення Харківської області методом екстраполяції на основі середньорічного темпу приросту (скорочення). Прогнозовану чисельність населення за цим методом визначають за формулою:

$$P_t = P_0 * (1 + \bar{K})^t, \quad (2.3)$$

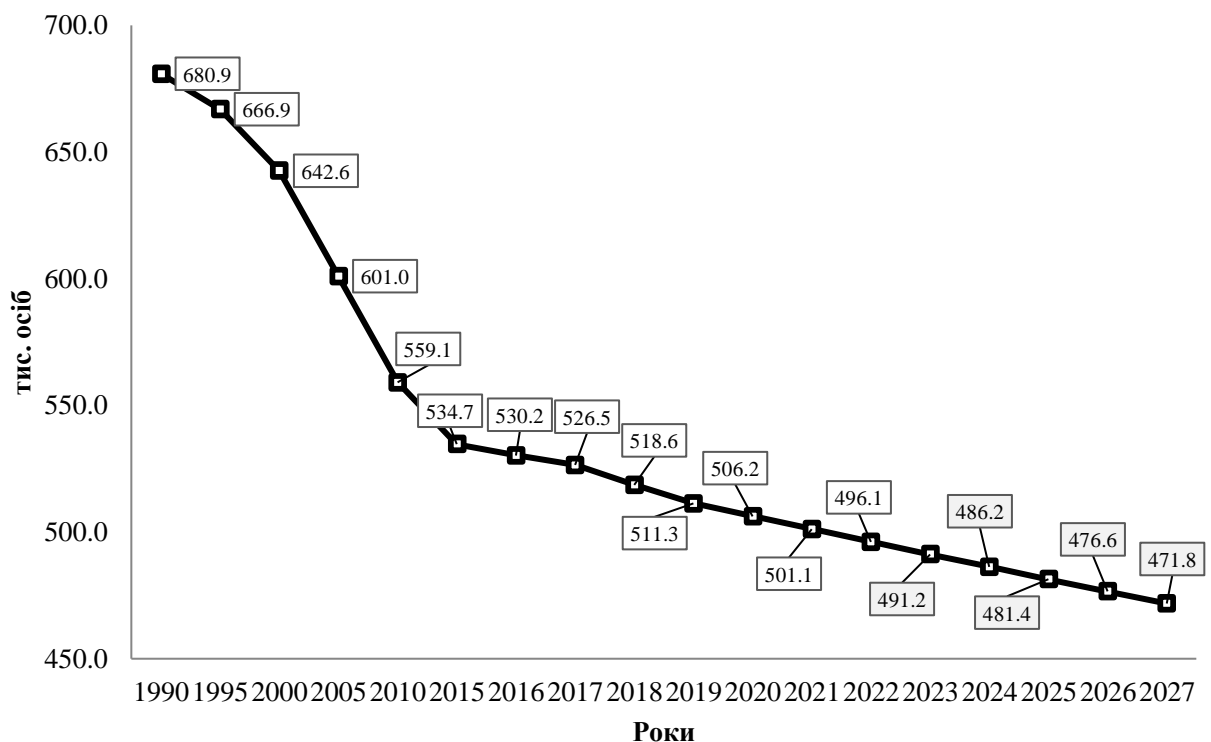
де  $P_t$  – прогнозований рівень чисельності населення;

$P_0$  – базовий рівень чисельності населення;

$\bar{K}$  – середньорічний коефіцієнт приросту населення;

t – період прогнозування.

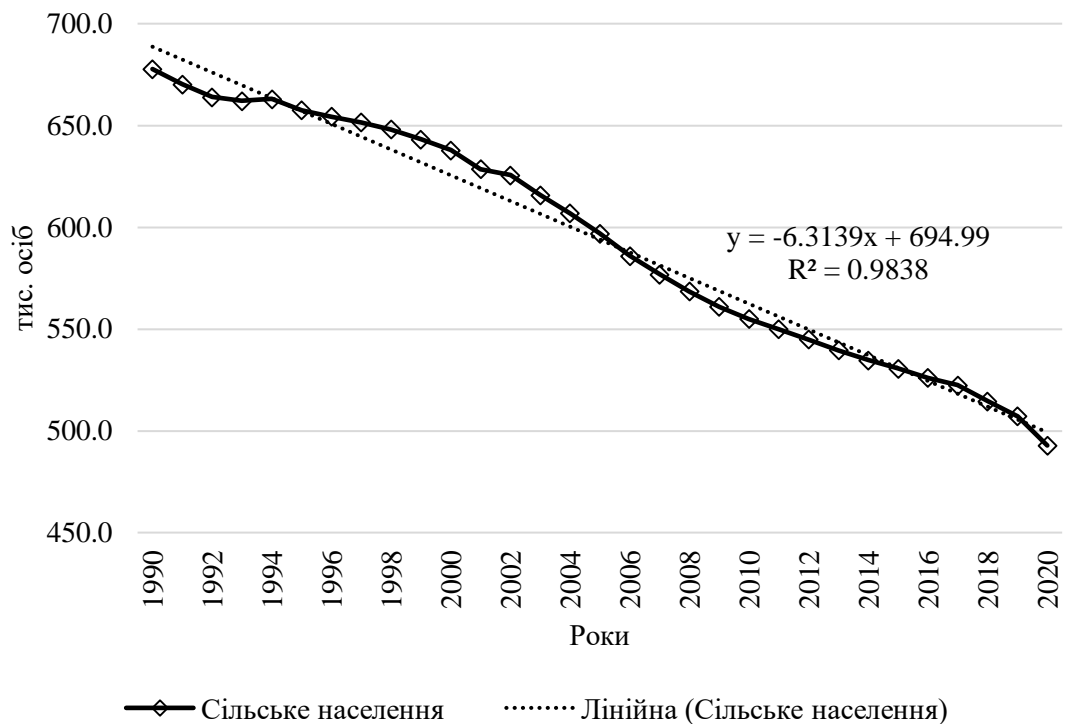
Дані щодо чисельності населення Харківської області за 2018 р. використовуємо як базовий рівень для прогнозування чисельності населення. Відповідно до проведених розрахунків середньорічний коефіцієнт природного приросту (скорочення) чисельності населення – 0,5 %. На основі припущення, що така тенденція залишиться незмінною, проведемо розрахунки прогнозованої чисельності (рис. 2.7).



**Рис. 2.7. Прогноз чисельності сільського населення Харківської області методом екстраполяції до 2027 р., тис. осіб**

Джерело: побудовано автором за даними [46].

Результати розрахунків показали, що чисельність сільського населення Харківської області до 2027 р. зменшиться ще на 29,9 тис. осіб.



**Рис. 2.8. Графік вирівнювання чисельності сільського населення Харківської області за 1990–2020 рр. за рівнянням прямої лінії**

Джерело: побудовано автором за даними [46].

У результаті вирівнювання чисельності сільського населення Харківської області по прямій лінії було одержано середньорічне зменшення чисельності наявного населення на 6314 осіб з достовірністю апроксимації 98,4 %. На основі одержаного рівняння прямої лінії ( $y_x = 694,99 - 6,3139x$ ) можна здійснити прогностичний розрахунок чисельності сільського населення Харківської області на 1 січня 2027 р., де наявна чисельність буде налічувати близько 455,06 тис. осіб.

## 2.2. Тенденції рівня зайнятості населення в аграрному секторі

Оцінка тенденцій та векторів розвитку зайнятості займає важливе місце в системі показників, що дозволяють надати відповідну характеристику рівню розвитку національної економіки й охарактеризувати стабільність економічної ситуації як в окремому регіоні, так і в країні в цілому.

Зайнятість населення є головним індикатором трансформаційних змін в економіці, а зайнятість у сільській місцевості має свій власний характер та певні особливості [97, с. 134].

Беззаперечним фактом є те, що розвинені країни світу одним із найголовніших завдань своєї державної політики визначають формування високого рівня зайнятості, боротьбу з бідністю, безробіттям та занепадом сільських територій.

Нині моніторинг та прогнозування змін у кон'юктурі ринку праці набувають особливої актуальності після отримання Україною безвізового режиму з Європейським Союзом через зростання трудової міграції українців до країн ЄС [160]. Причому досить гострою й актуальною проблема зайнятості та безробіття є для аграрного сектора економіки – потужної стратегічної галузі, що забезпечує продовольчу безпеку нашої держави. Як влучно зазначає науковець М.В. Півторак, «перманентна економічна нестабільність, засилля великих високотехнологічних аграрних формувань (агрохолдингів), занепад соціальної інфраструктури села та відсутність альтернативних видів продуктивної зайнятості зумовили такі негативні явища, як високий рівень безробіття сільських жителів і, як наслідок, хронічну бідність сільського населення» [177, с. 108].

Тому розвиток ринку праці в сільській місцевості України є важливим для становлення ефективного, соціально спрямованого аграрного сектора економіки, який повинен задовольнити потреби людей у продовольстві, поєднати право на землю із працею на ній, а також бути соціально відповідальними суб'єктами господарювання з власними економічними інтересами [45, с. 44 ].

Численними науковцями вже створено достатню базу для вивчення стану особливостей і тенденцій розвитку ринку праці. Зазвичай під час оцінки сучасного стану ринку праці основними показниками, якими оперують під час дослідження, є економічне активне та неактивне населення, зайнятість, безробіття, оборотність робочої сили, середньомісячна заробітна плата,



навантаженість безробітних на робоче місце, попит і пропозиція на робочу силу тощо [207, с. 103]. Ураховуючи це твердження, проаналізуємо динаміку зміни основних показників ринку праці за 2010–2020 рр. у розрізі ключових показників, а саме: робочої сили працездатного віку, у тому числі зайнятого і безробітного населення, середньооблікової кількості штатних працівників та коефіцієнта робочої сили з прийому та звільнення (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Динаміка основних показників ринку праці України  
у 2010–2020 рр.**

Роки	Робоча сила працездатного віку, тис. осіб	у т.ч.	
		зайняте населення	безробітне населення
2010	19 164,0	17 451,5	1 712,5
2011	19 181,7	17 520,8	1 660,9
2012	19 317,8	17 728,6	1 589,2
2013	19 399,7	17 889,4	1 510,3
2014	19 035,2	17 188,1	1 847,1
2015	17 396,0	15 742,0	1 654,0
2016	17 303,6	15 626,1	1 677,5
2017	17 193,2	15 495,9	1 697,3
2018	17 296,2	15 718,6	1 577,6
2019	17 381,8	15 894,9	1 486,9
2020	17 405,0	15 693,4	1 711,6
Відхилення 2020 від 2010 рр., +/-	-1 759,0	-1 758,1	-0,9

Джерело: побудовано автором за [164].

За даними, що наведеними в табл. 2.4, у 2020 р. порівняно з базовим роком кількість робочої сили працездатного віку скоротилася на 1759,0 тис. осіб, або на 9,2 %. При цьому за період 2010–2017 рр. чисельність населення працездатного віку мала тенденцію до скорочення. Починаючи з 2018 р. простежується позитивна динаміка під час аналізу показника робоча сила.

У табл. 2.5 проаналізовано динаміку зайнятого населення у віці 15–70 років у 2010–2020 рр. у розрізі галузей економіки.

Аналіз даних табл. 2.5 підтверджує думку про те, що сучасний ринок праці переживає складні часи, адже очевидною є негативна тенденція падіння показників зайнятого населення за видами економічної діяльності.

Таблиця 2.5

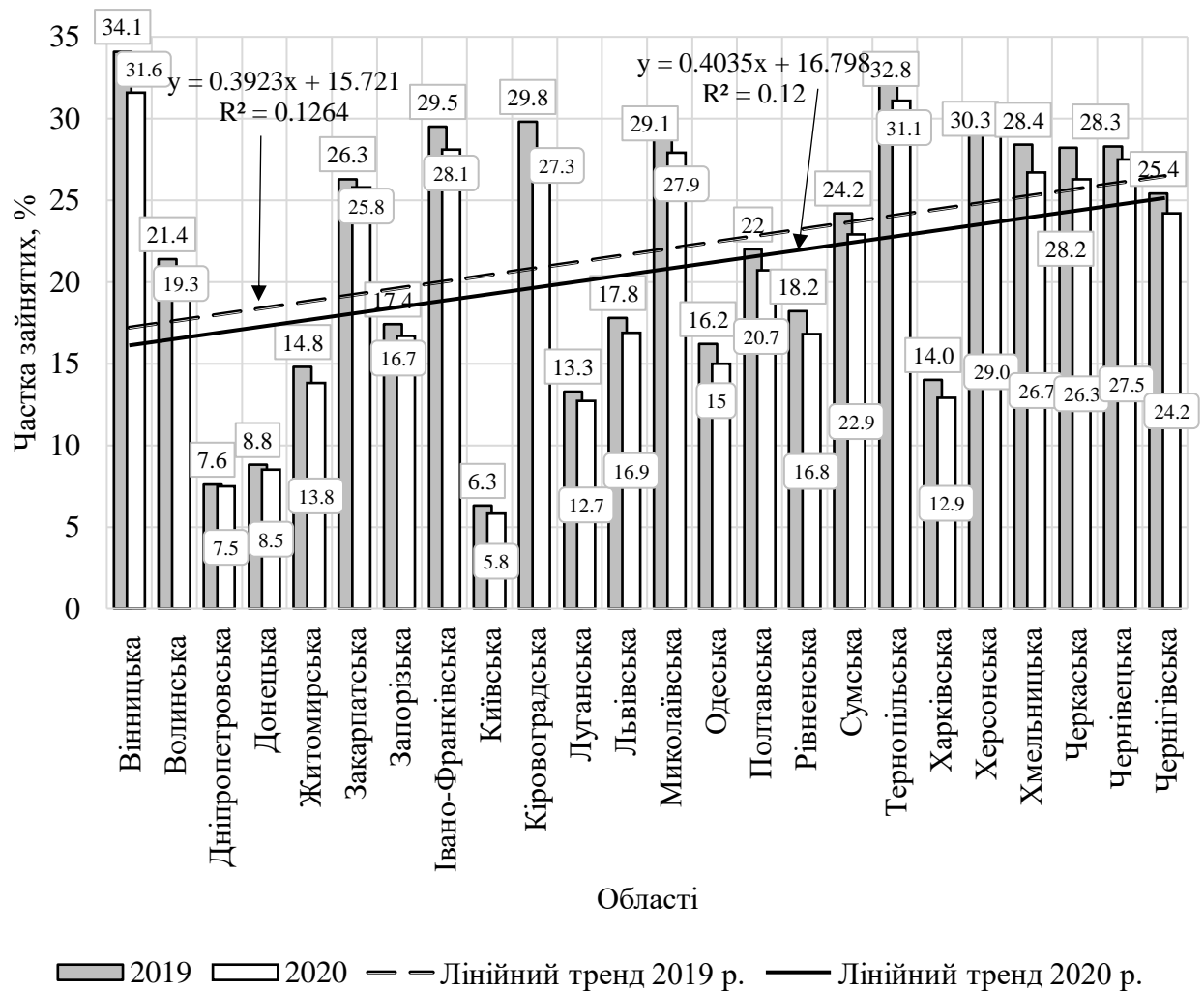
**Зайняте населення у віці 15–70 років за видами економічної діяльності України у 2010–2020 рр.**

Показники	2010	2012	2014	2016	2018	2020	Відхилення 2020 р. від 2010 р., +/-
Усього зайнято	20266,0	19261,0	18073,0	16277,0	16361,0	15915,3	-4350,7
Сфера виробничої діяльності							
Сільське, лісове та рибне господарство	3116,0	3309,0	3091,0	2867,0	2938,0	2721,2	-394,8
у % до всіх	15,4	17,2	17,1	17,6	18,0	17,1	+1,7
Промисловість	3462,0	3237,0	2898,0	2495,0	2426,0	2358,6	-1103,4
у % до всіх	17,1	16,8	16,0	15,3	14,8	14,8	-2,3
Будівництво	943,0	836,0	746,0	645,0	665,0	664,4	-278,6
у % до всіх	4,7	4,3	4,1	4,0	4,1	4,2	-0,5
Сфера надання послуг							
Сфера послуг	12746,0	11879,8	11337,3	10271,1	10332,0	9269,2	-3476,8
у % до всіх	62,9	61,7	62,7	63,1	63,2	58,2	-4,7

Джерело: розраховано автором за [164].

Варто відмітити, що ця тенденція розпочинається з 2014 р., і лише у 2019 р. починає простежуватися позитивна динаміка та наближуватися до рівня 2010 р. Проте сучасні реалії 2020–2021 рр. пов'язані з пандемією, карантинні обмеження мали значний вплив на погіршення тенденцій на ринку праці. При цьому найбільшу частку зайнятих за чисельністю відмічено в галузях сфери послуг – 58,2 % у 2020 р. Зазначимо, що частка зайнятих у сільському господарстві у 2020 р. зросла на 1,7 %, що є позитивною тенденцією на сучасному аграрному ринку праці.

Динаміку частки зайнятих у сільському, лісовому та рибному господарстві України у 2019–2020 рр. за регіонами проілюстровано на рис. 2.9.



**Рис. 2.9. Динаміка частки зайнятих в сільському, лісовому та рибному господарстві України у 2019–2020 рр., %**

Джерело: побудовано автором за [164].

За даними рис. 2.9, у 2019 р. найвищу частку зайнятих у сільському господарстві спостерігали у Вінницькій, Тернопільській та Херсонській областях. Схожа тенденція зберігалася у 2020 р. Негативним моментом була тенденція щодо скорочення частки зайнятого населення в сільському господарстві в динаміці за 2019–2020 рр. у розрізі регіонів, що насамперед зумовлено скороченням чисельності підприємств, які здійснювали господарську діяльність в аграрному секторі економіки. Вважаємо за необхідне більш глибоко проаналізувати взаємозв'язок між часткою зайнятих у сільському господарстві та основними показниками, що є результатами функціонування підприємств аграрного сектора економіки.

З метою вивчення впливу частки зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві на основні показники розвитку аграрного ринку праці нами проведено статистичне групування областей України в динаміці за 2019–2020 рр.

На думку Н.Н. Рязова, для групування потрібно визначити, яку чисельність груп слід утворити. Для цього варто взяти до уваги розмах варіації, який розраховують як різницю між максимальним та мінімальним значенням ознаки. Також науковець додає, що чим більший розмах варіації, тим більше може бути сформовано груп [210, с. 87].

Для визначення меж та кількості груп здійсимо короткий аналіз основних параметрів варіації динамічного ряду, який стане вихідним базисом для аналітичного групування (табл. 2.6).

*Таблиця 2.6*

**Основні параметри варіації частки зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві у 2019–2020 рр.**

Показники варіації	Значення показника
Максимум, тис. осіб	34,1
Мінімум, тис. осіб	5,8
Розмах варіації, тис. осіб	28,4
Середнє значення кількості зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві, тис. осіб	21,2
Середнє лінійне відхилення, тис. осіб	6,922
Середнє квадратичне відхилення, тис. осіб	7,879
Дисперсія	62,081
Коефіцієнт варіації, %	37,1
Коефіцієнт осциляції	1,336

Джерело: розраховано автором.

Установлено, що коефіцієнт варіації як відносний показник мінливості у 2019–2020 р. дорівнював 37,1 %, що свідчить про значний ступінь інтенсивності варіації частки зайнятого населення в сільському господарстві у 2019–2020 рр.

Під час проведення статистичного групування можна застосовувати рівні та нерівні інтервали. Важливо відмітити, що використання нерівних

інтервалів можливе в разі, якщо більшість економічних явищ у кількісному вимірі мають неоднакове значення для нижчих і вищих груп [50, с. 39].

Якщо групувальна ознака має плавний характер варіювання і при цьому застосовують рівні інтервали, то кількість груп орієнтовно можна визначити за формулою американського вченого Стерджеса  $n = 1 + 3.322 \lg N$  [50, с. 65]. Для 24 областей досліджуваної нами сукупності кількість рівних груп мала б становити п'ять.

На думку Р.А. Шмойлової, «сукупність вважається однорідною, якщо коефіцієнт варіації не перевищує 33 % (для розподілів, близьких до нормального» [269, с. 192]. Відповідно до нашого дослідження за допомогою методу підбору встановлено межі інтервалів групування, що дозволило утворити якісно однорідну групу за групувальною ознакою.

На підставі ступеня інтенсивності варіації було сформовано чотири групи з рівними інтервалами (табл. 2.7).

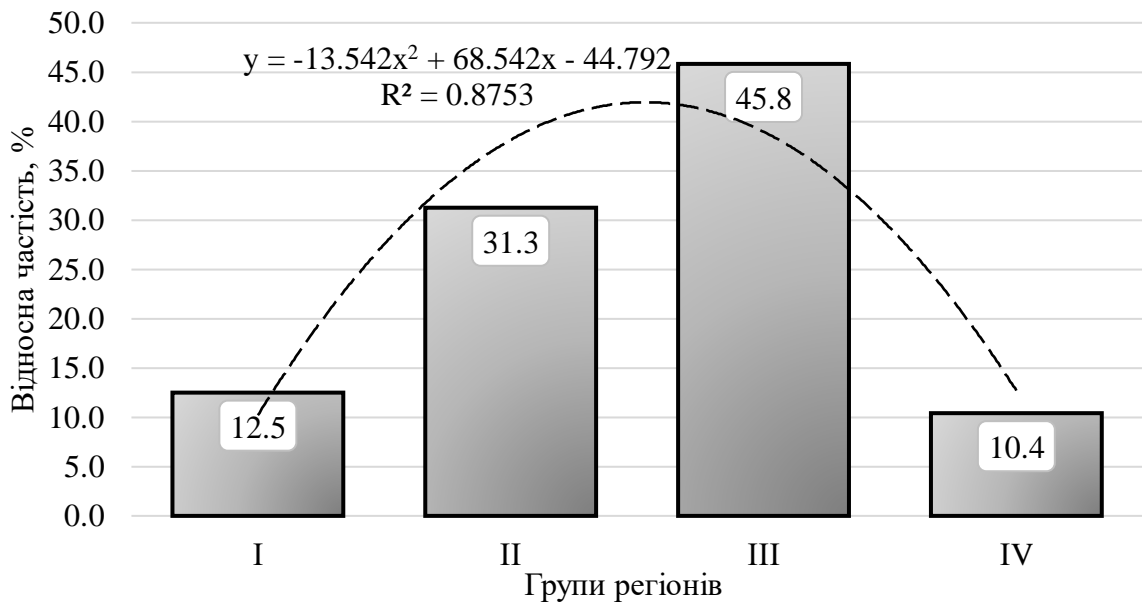
Таблиця 2.7

**Варіаційний ряд розподілу частки зайнятого населення в сільському господарстві у 2019–2020 рр.**

Номер групи	Групи регіонів за часткою зайнятого населення в сільському господарстві, %	Кількість регіонів у групі	Відносна частка, %
I	до 10,0	6	12,5
II	10,1–20,0	15	31,3
III	20,1–30,0	22	45,8
IV	понад 30,1	5	10,4
	<b>Разом</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

Джерело: розраховано автором.

У результаті розподілу регіонів України у 2019–2020 рр. за величиною частки зайнятого населення в сільському господарстві отримано гістограму відносної частоти (рис. 2.10).



**Рис. 2.10. Розподіл регіонів України за кількістю зайнятих у сільському господарстві у 2019–2020 рр.**

Джерело: побудовано автором.

Таким чином, найбільша кількість регіонів зосереджена в III групі, до якої увійшли 22 одиниці, або 45,8 %. Найменша кількість одиниць (5 областей) – у IV групі, що становить 10,4 % від загальної кількості одиниць сукупності. Відповідно до рис 3.2 ми можемо спостерігати, що досліджувана сукупність відповідає закону нормального розподілу величин.

Розпочнемо аналіз із характеристики деяких показників щодо чисельності робочої сили, зайнятого населення, рівня оплати праці (табл. 3.3).

Як свідчать дані табл. 2.8, у середньому на одну область припадає 20,4 % частки зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві. Середня кількість найманих працівників у сільськогосподарському виробництві становить 20,1 тис. осіб на область України, а найбільша середня чисельність найманих працівників у 2019–2020 рр. – 25,6 тис. осіб – зосереджена в I аналітичній групі. Найвищий середній рівень середньомісячної заробітної плати штатних працівників відмічено в IV групі (8946,8 тис. грн).

Найвище значення показника продуктивності праці у 2019–2020 рр. зафіксовано в складі IV групи і становить 1094,1 тис. грн. Ця тенденція характерна і для продуктивності праці в галузях рослинництва та тваринництва.

Таблиця 2.8

**Зведені показники результативного групування регіонів України за величиною частки зайнятого населення у 2019–2020 рр.**

Розрахункові величини	Групи регіонів за часткою зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві, %				Усього або в середньому
	I	II	III	IV	
	до 10,0	10,1-20,0	20,1-30,0	понад 30,1	
Кількість регіонів у групі	6	15	22	5	48
У середньому по групі					
Частка зайнятого населення в сільському господарстві, %	7,4	15,7	26,3	32,0	20,4
Кількість підприємств, які здійснювали сільськогосподарську діяльність, од.	2623	1848	1847	2048	2092
Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників у сільському господарстві, грн	7675,8	7482,3	7956,3	8946,8	8015,3
Кількість зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві, тис. осіб	71,4	114,7	124,9	165,0	119,0
Кількість найманих працівників на підприємствах, тис. осіб	25,6	15,0	17,9	21,7	20,1
Продуктивність праці в підприємствах, які здійснювали с.-г. діяльність, на одного зайнятого у сільськогосподарському виробництві, у постійних цінах 2016 р., тис. грн	807,1	917,9	854,0	1094,1	918,3
у т.ч. у рослинництві	757,6	997,6	908,4	1005,2	917,2
у тваринництві	1000,4	546,1	602,8	1671,7	955,3

Джерело: розраховано автором.

Під час аналізу структурних зрушень у зайнятості аграрного сектора економіки важливим є дослідження залежності частки зайнятого населення

від зміни динаміки виробництва продукції сільського господарства в рослинництві та тваринництві (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Залежність частки зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві від продукції сільського господарства України у 2019–2020 рр.**

Розрахункові величини	Групи регіонів за часткою зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві, %				Усього або в середньому
	I	II	III	IV	
	до 10,0	10,1-20,0	20,1-30,0	понад 30,1	
Кількість регіонів у групі	6	15	22	5	48
Продукція сільського господарства в господарствах усіх категорій у постійних цінах 2016 р., млн грн	32262,9	23409,1	25703,0	36584,7	29489,9
у т.ч. у рослинництві	23474,3	19100,1	20471,1	26874,1	22479,9
у тваринництві	8788,6	4309,9	5229,8	97105,0	28858,3
Продукція сільського господарства у розрахунку на одну особу населення у постійних цінах 2016 р., грн	8375,5	13298,0	22860,7	28570,0	18276,1
у т.ч. у рослинництві	6142,3	10741,8	18324,5	21462,2	14167,7
у тваринництві	2233,2	2556,2	4536,1	7107,8	4108,3

Джерело: розраховано автором.

Установлено, що у 2019–2020 рр. зі зростанням кількості зайнятого населення у сільському, лісовому та рибному господарстві, зростають обсяги продукції сільського господарства всіх категорій у постійних цінах 2016 р. У 2019–2020 рр. найбільше валової продукції в господарствах усіх категорій зафіксовано в регіонах IV групи (36584,7 тис. грн), у яких середній рівень зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві становить 165,0 тис. осіб. Цю тенденцію також пвдмічено і за обсягами валової продукції сільського господарства в розрахунку на одну особу населення.



Проведемо аналіз залежності частки зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві від рівня рентабельності виробництва продукції сільського господарства України у 2019–2020 рр. (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

**Залежність частки зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві від рівня рентабельності виробництва продукції сільського господарства України у 2019–2020 рр.**

Розрахункові величини	Групи регіонів за часткою зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві, %				Усього або в середньому
	I	II	III	IV	
	до 10,0	10,1-20,0	20,1-30,0	понад 30,1	
Рівень рентабельності виробництва продукції сільського господарства в рослинництві, %	-	-	-	-	-
- зернові та зернобобові	19,8	15,2	12,7	12,7	15,1
- соняшник	30,5	29,6	26,5	32,5	29,8
- цукровий буряк	-11,5	-6,5	-8,6	-14,6	-10,3
Рівень рентабельності виробництва продукції сільського господарства у тваринництві, %	-	-	-	-	-
- молоко	28,2	20,5	6,3	16,8	18,0
- м'ясо великої рогатої худоби	-22,9	-22,8	-22,3	-28	-24,0
- м'ясо свиней	-1,9	-3,0	-1,3	0,6	-1,4

Джерело: розраховано автором.

Дані табл. 2.10 показали, що зі зростанням частки зайнятого населення рівень рентабельності виробництва зернових та зернобобових скорочується. Проте такої тенденції немає під час вирощування насіння соняшнику, де найвищий рівень рентабельності властивий регіонам IV групи (32,5 %). Однозначною є негативна тенденція рівня рентабельності виробництва продукції тваринництва, крім виробництва молочної продукції.

Проаналізовані показники дають підстави зробити висновок про чіткий взаємозв'язок між величиною частки зайнятого населення в сільському господарстві та показниками ефективності господарювання. Також хочемо

відмітити, що найвищий рівень зайнятих у сільському господарстві характерний для Херсонської, Тернопільської, Вінницької областей, які увійшли до IV групи в динаміці за 2019–2020 рр. На нашу думку, саме процес виробництва в цих областях повинен бути сконцентрований не лише на виробництві сировини, а й на підвищенні можливостей та потужностей для самостійної переробки виробленої ними сировинної бази. Тобто інновації, розширення нових сфер бізнесу, а саме диверсифікація виробництва дозволять підвищити рівень зайнятості та ефективність виробництва аграрної галузі.

Установлений чіткий взаємозв'язок між величиною частки зайнятого населення в сільському господарстві України та показниками ефективності господарювання підтверджує необхідність домінування не екстенсивних, а інтенсивних підходів до регулювання зайнятості та доцільність її розгляду не як кількісної, а якісної характеристики. Харківська область увійшла до складу II аналітичної групи з показником частки зайнятого населення в середньому за 2019–2020 рр. 13,4 %. Вважаємо, що така частка зайнятих є досить малою для аграрної країни та потужностей Харківського регіону, що вимагає підвищення рівня зайнятості в аграрному секторі економіки за рахунок інновацій і шляхом прийняття управлінських рішень, які будуть базуватися на організаційно-економічному механізмі регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

У свою чергу Харківська область за рахунок високого рівня розвитку, багатовекторних напрямів економіки регіону в промисловості, сфері послуг і аграрному секторі завжди приваблювала трудові ресурси та належить до регіонів з високим рівнем зайнятості.

Однак тенденції, які сформувалися на національному ринку праці знайшли відображення і під час аналізу регіонального ринку праці, що вимагає розробки методичного підходу для виявлення та оцінки змін на ринку праці. Тож розпочнемо аналіз ринку праці Харківської області з показників наявності робочої сили (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

**Основні показники ринку праці Харківської області  
у 2010–2020 рр.**

Роки	Робоча сила				у тому числі, зайняте населення			
	у віці 15–70 років		працездатного віку		у віці 15–70 років		працездатного віку	
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи
2010	1365,2	63,9	1264,0	73,2	1267,3	59,3	1166,1	67,5
2011	1375,2	65,1	1272,8	74,5	1279,0	60,6	1176,6	68,9
2012	1373,6	65,7	1286,9	75,4	1280,6	61,2	1193,9	69,9
2013	1370,6	65,7	1296,1	75,4	1282,8	61,5	1208,3	70,3
2014	1328,8	63,9	1296,1	74,6	1225,3	59,0	1182,1	68,6
2015	1324,2	63,8	1285,8	74,5	1230,8	59,3	1192,4	69,1
2016	1321,2	63,8	1282,2	74,3	1236,6	59,7	1197,6	69,4
2017	1327,5	64,5	1285,1	75,7	1247,1	60,6	1204,7	71,0
2018	1329,6	64,9	1284,0	76,3	1258,9	61,4	1213,3	72,1
2019	1331,1	65,4	1285,1	77,4	1263,9	62,1	1217,9	73,3
2020	1288,1	63,9	1242,3	75,7	1208,5	59,9	1162,7	70,9
Відхилення 2020 від 2010 рр., +/-	-77,1	0	-21,7	+2,5	-58,8	+0,6	-3,4	+3,4

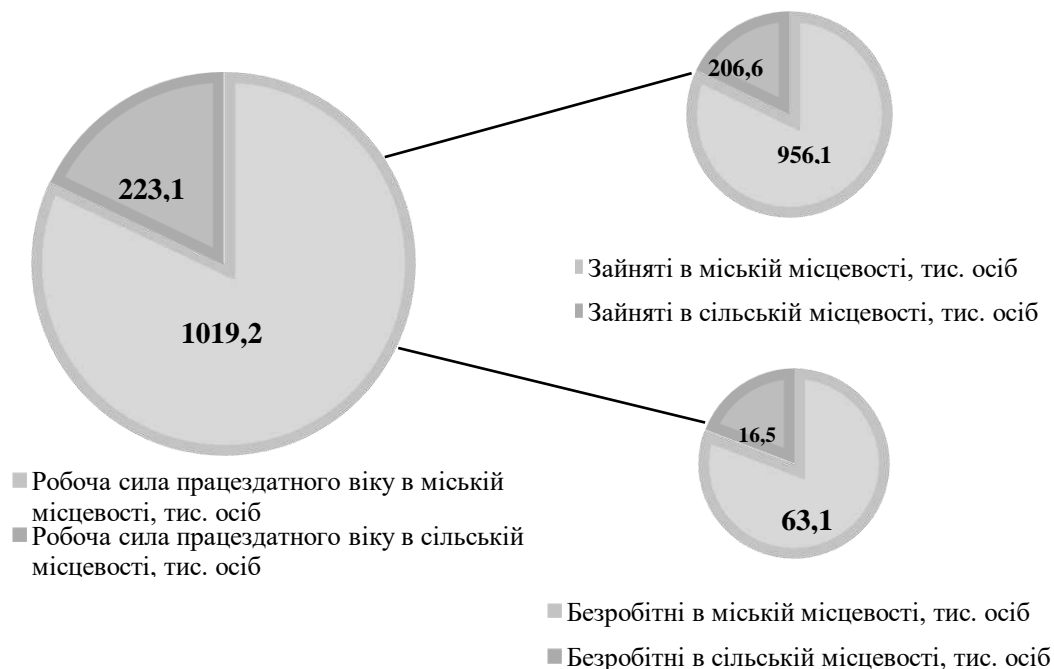
Джерело: розраховано автором за [46].

Аналізуючи дані табл. 2.11, можна зробити висновки, що характерною тенденцією для ринку праці Харківської області є значне скорочення чисельності робочої сили як у віці 15–70 років, так і працездатного віку. Найвищий показник чисельності робочої сили працездатного віку спостерігали у 2011 р. – 1375,2 тис. осіб, далі в динаміці простежували найнижчий рівень робочої сили у 2016 р. – 1327,5 тис. осіб. Зокрема, у 2020 р. відносно 2010 р. робоча сила у віці 15–70 років скоротилася на

77,1 тис. осіб, а працездатного віку – на 21,7 тис. осіб. Якщо проаналізувати чисельність зайнятого населення працездатного віку, то тут найвищий показник зайнятості спостерігали у 2019 р. – 1217,9 тис. осіб, що свідчить про поліпшення та стабілізацію ситуації на ринку праці після переломних моментів починаючи з 2014 р.

На думку І.О. Венгер, «за час незалежного існування країни системними економічними змінами в державі, приватизацією ресурсів, створенням середніх та малих підприємств, процесами глобалізації, трансформацією міжнародної економіки та світових відносин було зумовлено розвиток і створення нинішнього ринку праці [38, с. 35]. З урахуванням специфіки аграрного сектора зайнятість як головний індикатор зрушень і трансформаційних процесів в економіці, має низку характерних рис та особливостей.

Чисельність робочої сили працездатного віку у 2020 р. в Харківській області становила 1242,3 тис. осіб (рис. 2.11).



**Рис. 2.11. Баланс робочої сили працездатного віку Харківської області у 2020 р.**

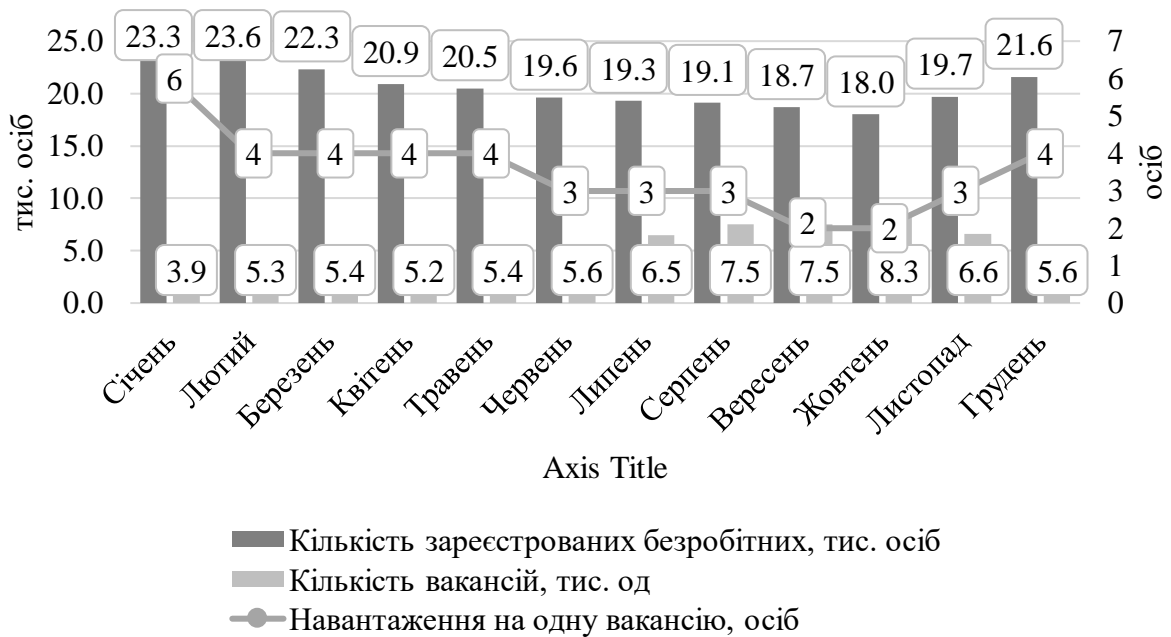
Джерело: побудовано автором на основі [46].

Із них 80,5 % або 1019,2 тис. осіб – робоча сила працездатного віку в міській місцевості, 17,6 % або 223,1 тис. осіб припадала на сільську місцевість. Загальна чисельність населення, зайнятого в економіці регіону, на початок 2020 р. в міській місцевості становила 956,1 тис. осіб, а в сільській місцевості – 206,6 тис. осіб. Понад 79,6 тис. осіб області працездатного віку офіційно мали статус безробітного. Частка безробітних у міській місцевості становила 79,3 %, а в сільській місцевості – 20,7 %.

На рівень зайнятості негативно впливає чисельність безробітного населення зі зниженою мотивацією до праці. Населення, що втратило роботу, згодом утрачає свій потенціал, кваліфікацію і здатність бути конкурентоспроможним на ринку праці. За словами Л.Г. Ярової, безробіття – це макроекономічна проблема, яка формується під впливом таких чинників, як: структурні зрушення в економіці, науково-технічний прогрес, інфляція, демографічні процеси, рівень кваліфікації, сезонний характер виробництва, рівень мотивації праці, недосконалість трудового законодавства, недостатній рівень сукупного попиту [277, с. 752].

У контексті дослідження впливу рівня безробіття заслуговує на увагу думка Д.П. Богині та О.А. Грішнкової які зазначили, що держава, людина та суспільство мають власну зацікавленість в ефективному використанні робочої сили, адже відомо, що в разі зростання рівня безробіття принаймні на 1 % валовий національний продукт знизиться на 2 % [21, с. 270].

Динаміку кількості зареєстрованих безробітних та кількість вакансій на ринку праці Харківської області наведено на рис. 2.12.



**Рис. 2.12. Динаміка зареєстрованого безробіття та кількість вакансій у Харківській області за 2020 р.**

Джерело: побудовано автором на основі [46].

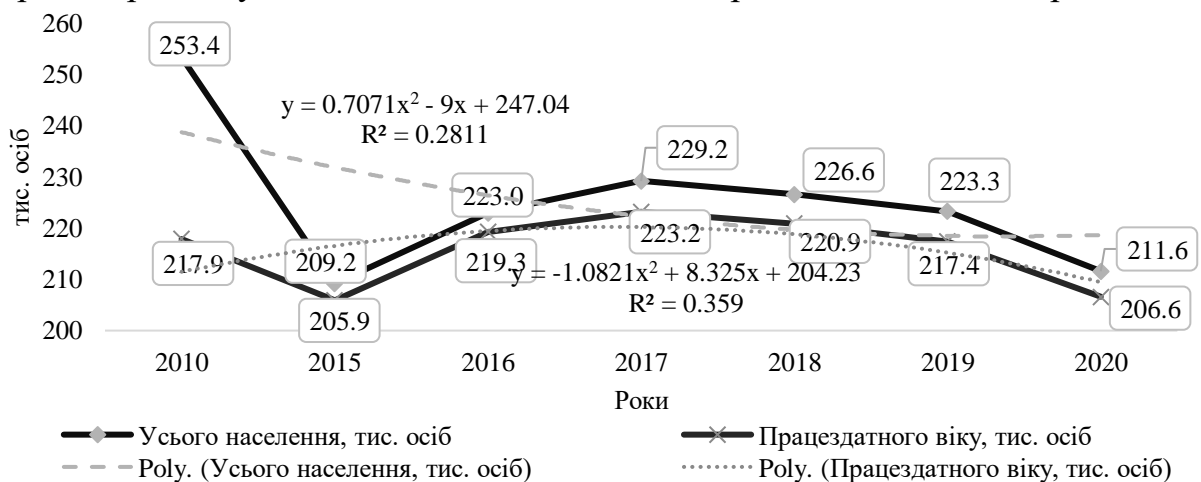
У 2020 р. кількість зареєстрованих безробітних становила 21,6 тис. осіб, що на 1,7 тис. осіб менше від показника на початок аналізованого періоду. Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце в грудні 2020 р. становило 4 особи, а в січні 2020 р. – 6 осіб, що є максимальним навантаженням за аналізований період.

На думку Е.В. Пахучої, ринок праці – лакмусовий папірець який гостро реагує на зміну в структурі економіки та віддзеркалює практично всі соціально-економічні явища, які відбуваються в суспільстві, тому відсутність стабільного розвитку ринку праці не сприяє ефективному функціонуванню ринку праці, зокрема в аграрному секторі [170, с. 88]. Неповне та неефективне використання людського капіталу не дозволяє повністю використовувати виробничий потенціал держави й окремих регіонів.

Досить дискусійним є твердження М.Б. Махми та С.Д. Волощука, що тенденція до скорочення зайнятого населення в аграрному секторі економіки є позитивною та відповідає сучасним умовам і світовим тенденціям [134, с. 136–137]. Хоча автори дещо конкретизують свою думку та відмічають, що,

на жаль ця тенденція не пов'язана з високим рівнем інтенсифікації сільськогосподарської галузі як у розвинених країнах. Ми вважаємо, що аграрний сектор економіки – це потужна стратегічна галузь, яка багато років поспіль має позитивне зовнішньоторговельне сальдо, підтримує цілісність сільських територій, дає значній частині сільського населення робочі місця та є основою продовольчої безпеки нашої держави. Саме тому скорочення чисельності зайнятого населення в аграрному секторі є великим ризиком для даної галузі. У цьому контексті слушним є твердження С.І. Василюшина, що зростання доходів працівників аграрної галузі та поліпшення показників робочої сили сприяють зміцненню соціально-економічної безпеки аграрного сектора [33, с. 28].

Середньорічне зниження чисельності зайнятого населення у віці 15–70 років у сільській місцевості становило 9,0 тис. осіб, а чисельність зайнятого населення працездатного віку за аналізований період зростала в середньорічному обчисленні на 8,3 тис. осіб, про що свідчать дані рис. 2.13.

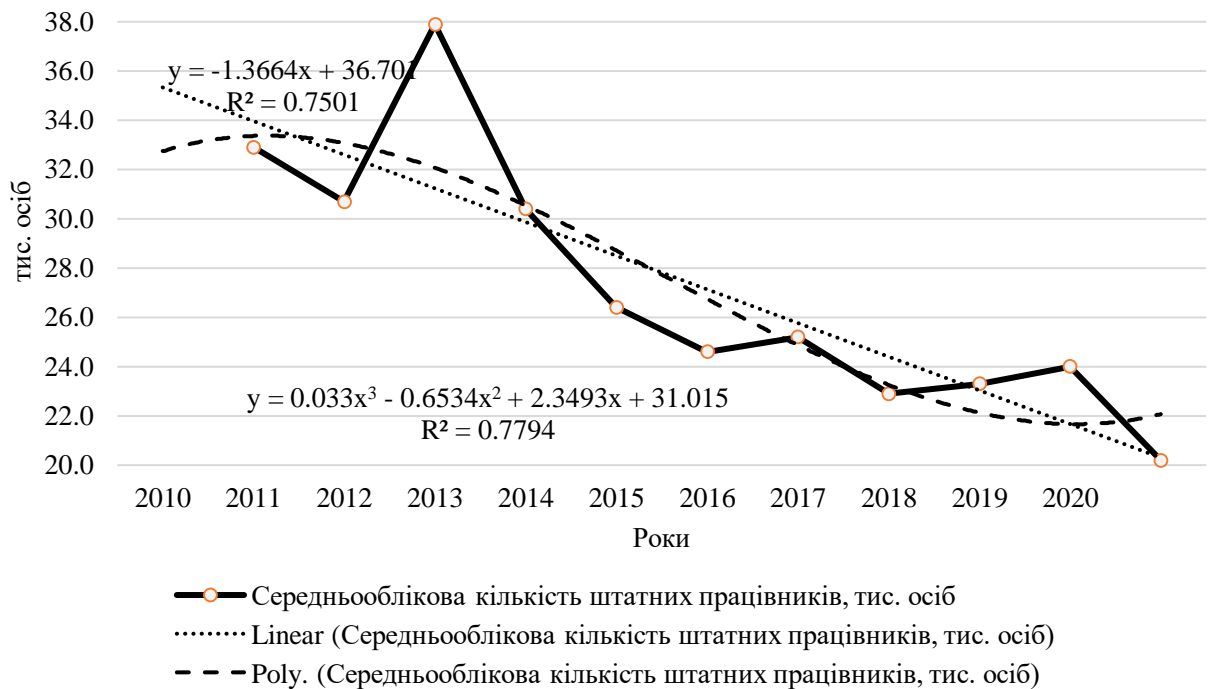


**Рис. 2.13. Динаміка зайнятого населення в сільській місцевості Харківської області за 2010–2020 рр., тис. осіб**

Джерело: побудовано автором на основі [46].

На сучасному аграрному ринку праці зафіксовано, що за останні роки зменшилася кількість робочих місць і відповідно скоротилися обсяги виробництва. Досягти і забезпечити збалансованість можна лише за умови

ефективної реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості, де одним із рушійних факторів стане державна політика. Більш точний і ґрунтовний аналіз динаміки можна порівняти на підставі вирівнювання ряду динаміки за рівнянням прямої лінії та параболи третього порядку (рис. 2.14).



**Рис. 2.14. Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників у сільському господарстві Харківської області за 2010–2020 рр.**

Джерело: побудовано автором на основі [46].

На рис. 2.14 чітко спостерігаємо, що в динаміці середньооблікова кількість штатних працівників у сільському господарстві Харківської області за 2010–2020 рр. має тенденцію до скорочення. Вирівнювання ряду динаміки за рівнянням прямої лінії показує, що у 2009 р., тобто році, що передує базовому, середньооблікова кількість штатних працівників у сільському господарстві становила 36,7 тис. осіб, а щорічне їх скорочення – 1,4 тис. осіб. Вирівнювання динамічного ряду за рівнянням параболи третього рівня показує, що у 2009 р. середньооблікова кількість штатних працівників у



сільському господарстві становила 31,0 тис. осіб, щорічний приріст – 2,3 тис. осіб, а середньорічне скорочення – 0,7 тис. осіб. Тож аналіз засвідчує, що навіть за наявності щорічного зростання, але середньорічного скорочення, загальна кількість працівників має тенденцію до скорочення.

На нашу думку, універсальним методичним підходом, що дозволяє врахувати всебічну природу процесів, які впливають на зайнятість, є аналіз її рівня в розрізі секторів економіки за допомогою методу структурних зрушень та визначення коефіцієнта локалізації. Це дає змогу виявити концентрацію зайнятих осіб та локалізацію галузей на рівні держави чи регіону. Учений С. Кузнець зазначив, що структурні зміни економіки належать до шести характеристик, які формують сучасне економічне зростання, і ці структурні зміни «передбачають перехід спочатку від аграрного до неаграрного виробництва, а потім від промисловості до виробництва послуг [289, с. 248]».

Відповідно до гіпотези трьох секторів економіки, або гіпотези Кларка-Фурастьє, в економічній діяльності виокремлено такі сектори: первинний (сільське господарство), вторинний (промисловість, будівництво), третинний (сфера послуг) та інші види економічної діяльності. Також К. Кларк визначив, що більш високий рівень середнього доходу припадає на третинний сектор економіки у якому зайнята більша частка населення [280, с. 7].

Вище викладене знайшло відображення в порівнянні зайнятого населення у віці 15–70 років за секторами економіки України в розрізі областей (табл. 2.12).

Аналіз даних табл. 2.12. дозволяє нам зробити такі висновки. По-перше, підтверджуємо динаміку перерозподілу зайнятості між галузями на користь третинного сектора (сфери послуг). У середньому на третинний сектор припадає 392,3 тис. зайнятих осіб, на другому місці вторинний сектор – 120,9 тис. осіб, на первинний сектор припадає в середньому 108,8 тис. осіб. По-друге, у розрізі областей найбільшу частку зайнятих у первинному секторі відмічено у Вінницькій області, а саме 200,5 тис. осіб (31,6 % від усієї

кількості зайнятих по області). Найменшим є цей показник у Київській області – 43,7 тис. осіб, або 5,8 % від усіх зайнятих по області.

Таблиця 2.12

**Порівняння зайнятого населення у віці 15–70 років за секторами економіки України в розрізі областей за 2020 р.**

Області	Зайняте населення у віці 15-70 років, усього тис. осіб	Первинний сектор економіки, тис. осіб	%	Вторинний сектор економіки, тис. осіб	%	Третинний сектор економіки, тис. осіб	%	Інші види економічної діяльності, тис. осіб	%
Україна	15915,3	2721,2	17,1	3023,0	19,0	9807,7	61,6	363,4	2,3
Вінницька	634,9	200,5	31,6	86,1	13,6	341,2	53,7	7,1	1,1
Волинська	364,1	70,3	19,3	59,6	16,4	229,3	63,0	4,9	1,3
Дніпропетровська	1367,8	102,5	7,5	388,2	28,4	848,5	62,0	28,6	2,1
Донецька	713,7	60,6	8,5	209,0	29,3	428,6	60,1	15,5	2,2
Житомирська	489,3	67,6	13,8	94,3	19,3	314,0	64,2	13,4	2,7
Закарпатська	492,7	127,1	25,8	85,3	17,3	241,4	49,0	38,9	7,9
Запорізька	707,3	118,2	16,7	185,5	26,2	393,6	55,6	10,0	1,4
Івано-Франківська	548,8	154,3	28,1	91,6	16,7	286,1	52,1	16,8	3,1
Київська	755,7	43,7	5,8	159,1	21,1	540,8	71,6	12,1	1,6
Кіровоградська	362,0	98,7	27,3	59,8	16,5	197,8	54,6	5,7	1,6
Луганська	287,1	36,5	12,7	67,0	23,3	179,2	62,4	4,4	1,5
Львівська	1038,9	176,0	16,9	220,0	21,2	618,0	59,5	24,9	2,4
Миколаївська	479,7	133,9	27,9	81,3	16,9	255,8	53,3	8,7	1,8
Одеська	991,2	148,9	15,0	129,2	13,0	685,0	69,1	28,1	2,8
Полтавська	566,2	117,2	20,7	113,3	20,0	325,8	57,5	9,9	1,7
Рівненська	465,8	78,4	16,8	84,3	18,1	291,3	62,5	11,8	2,5
Сумська	459,9	105,5	22,9	84,9	18,5	255,1	55,5	14,4	3,1
Тернопільська	398,4	124,1	31,1	49,5	12,4	213,1	53,5	11,7	2,9
Харківська	1208,5	155,5	12,9	275,9	22,8	756,7	62,6	20,4	1,7
Херсонська	434,5	126,2	29,0	51,2	11,8	247,2	56,9	9,9	2,3
Хмельницька	505,0	134,7	26,7	78,2	15,5	285,6	56,6	6,5	1,3
Черкаська	504,5	132,9	26,3	95,2	18,9	266,6	52,8	9,8	1,9
Чернівецька	376,5	103,6	27,5	57,4	15,2	194,6	51,7	20,9	5,6
Чернігівська	411,3	99,6	24,2	58,8	14,3	247,9	60,3	5,0	1,2
м. Київ	1351,5	4,7	0,3	158,3	11,7	1164,5	86,2	24,0	1,8

Джерело: розраховано автором на основі [164].

Для Харківської області показник зайнятих у галузі сільського, лісового та рибного господарства (первинний сектор) є більшим за середній по Україні і становить 155,5 тис. осіб. Для третинного сектора кількість зайнятих становить 756,7 тис. осіб і належить до найвищих показників. Проведений аналіз доводить, що галузь сільського господарства для Харківського регіону не є пріоритетною і найбільша частка зайнятих зосереджена у сфері послуг.

Таким чином, чітко простежується тенденція переходу до постіндустріалізму, де частка сфери послуг займає визначні позиції в структурі економіки. Ми вважаємо, що для побудови ефективного механізму регулювання зайнятості потрібно розробити і в подальшому провадити ефективну політику зайнятості населення. Для реалізації цієї політики слід визначити і структурувати галузі економіки регіону. Інвестиційні можливості регіону завжди перебувають у певних обмеженнях і для виявлення галузей з високим потенціалом підвищення рівня зайнятості потрібно проводити структурний аналіз, що дозволить з'ясувати на яких галузях необхідно концентрувати ресурси. Для аналізу використаємо метод структурних зрушень і визначимо вплив факторів національного, регіонального та галузевого рівнів, що дасть змогу проаналізувати рівень конкурентоздатності та перспективності галузей економіки (табл. 2.13).

Аналіз структурних змін зайнятості Харківської області за допомогою методу структурних зрушень дозволив оцінити вплив національних, регіональних та галузевих факторів на зміну регіонального показника. Загалом за період 2010–2020 рр. до позитивних і ефективних результатів роботи регіональної системи управління слід віднести регулювання зайнятості в сільському господарстві, промисловості та торгівлі. У свою чергу розрахунок допоміг визначити, що на динаміку чисельності зайнятих у галузі сільського господарства мали негативний вплив національні тенденції в цій галузі економіки.

Таблиця 2.13

## Аналіз структурних змін зайнятості Харківської області за 2010–2020 рр.

Вид економічної діяльності	Україна			Харківська область			Структурні зрушення зайнятості населення Харківської області за рахунок факторів		
	зайняте населення у віці 15-70 років, усього		Відхилення 2020 р. до 2010 р., +/-	зайняте населення у віці 15-70 років, усього		Відхилення 2020 р. до 2010 р., +/-	національного рівня	регіонального рівня	галузевого рівня
	тис. осіб	тис. осіб		тис. осіб	тис. осіб				
	2010	2020		2010	2020				
Сільське, лісове та рибне господарство	3115,6	2721,2	-394,4	126,0	155,5	29,5	-27,0	45,5	11,1
Промисловість	3461,5	2358,6	-1102,9	238,0	222,0	-16,0	-51,1	59,8	-24,7
Будівництво	943,0	664,4	-278,6	57,2	53,9	-3,3	-12,3	13,6	-4,6
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4832,0	3648,7	-1183,3	356,2	294,2	-62,0	-76,5	25,2	-10,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1389,7	975,2	-414,5	83,1	71,4	-11,7	-17,8	13,1	-6,9
Тимчасове розміщення й організація харчування	0,0	285,4	+285,4	0,0	19,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Інформація та телекомунікації	0,0	283,7	+283,7	0,0	26,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Фінансова та страхова діяльність	332,8	212,5	-120,3	17,7	10,3	-7,4	-3,8	-1,0	-2,6
Операції з нерухомого майна	1153,2	251,2	-902,0	97,4	34,7	-62,7	-20,9	13,5	-55,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	0,0	418,2	+418,2	0,0	37,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0,0	304,6	+304,6	0,0	20,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1223,8	901,9	-321,9	61,4	55,8	-5,6	-13,2	10,6	-3,0
Освіта	1688,3	1394,9	-293,4	108,3	104,9	-3,4	-23,2	15,4	4,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1341,4	935,4	-406,0	76,2	66,6	-9,6	-16,4	13,5	-6,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	784,7	196,0	-588,7	45,8	15,3	-30,5	-9,8	3,9	-24,5
Інші види економічної діяльності	0,0	363,4	+363,4	0,0	20,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Усього	20266,0	15915,3	-4350,7	1267,3	1208,5	<b>-182,7</b>	<b>-272,1</b>	<b>213,0</b>	<b>-123,6</b>

Джерело: розраховано автором на основі [46, 164].

Отже, аналіз за допомогою методу зрушення складових є ефективним під час аналізу змін на ринку праці, що дозволяє зробити більш обґрунтовані висновки та прийняти конструктивні рішення.

Разом із методом «зрушення складових» для більшої інформативності розраховують коефіцієнт локалізації, що допомагає розмежувати галузі національної економіки за рівнем конкурентоспроможності та виокремити найбільш перспективні галузі. Для розрахунку коефіцієнта локалізації ( $L_i$ ) кожної галузі економіки ( $i$ ) використовують таку формулу:

$$L_i = \frac{c_i}{c} / \frac{E_i}{E}, \quad (2.4)$$

де  $c_i$  – чисельність зайнятих в  $i$ -тій галузі економіки регіону;

$c$  – чисельність зайнятих по регіону в цілому;

$E_i$  – чисельність зайнятих в  $i$ -тій галузі національної економіки;

$E$  – чисельність зайнятих у цілому по національній економіці.

Значення коефіцієнта локалізації дозволяє визначити вплив галузі на економіку окремого регіону. Значення коефіцієнта характеризує класифікаційну ознаку приналежності окремої галузі до нижчевизначених категорій:

- галузі «неспеціалізовані» для економіки регіону (коефіцієнт локалізації  $<0,75$ );
- галузі регіонального значення (коефіцієнт локалізації  $0,75-1,25$ );
- базові галузі економіки (коефіцієнт локалізації  $>1,25$ ).

Проаналізуємо коефіцієнт локалізації галузей економіки Харківської області (рис. 2.15). За досліджуваний період базовою галуззю Харківської області за рівнем зайнятості є сфера послуг, а саме операції з нерухомого майна та промисловість (коефіцієнт локалізації зайнятих перевищує 1,25). Сільське господарство належить до галузей регіонального значення (коефіцієнт локалізації перебуває в межах  $0,75-1,25$ ). Це свідчить про те, що ця галузь задовольняє потреби внутрішнього ринку і дозволяє примножити отриманий дохід від базових галузей економіки.



**Рис. 2.15. Коефіцієнт локалізації галузей економіки Харківської області у 2020 р.**

Джерело: розраховано автором на основі [46].

Таким чином, на підставі аналізу ми з'ясували, що сучасний ринок праці, динаміка показників зайнятості набувають негативних тенденцій. Установлено, що загальна кількість робочої сили працездатного населення як в Україні, так і в Харківській області постійно скорочується, разом із загальним скороченням середньооблікової кількості штатних працівників, зниженням коефіцієнта обороту робочої сили з прийому працівників та обернено пропорційним зростанням показника зі звільнення працівників. Визначений методичний підхід виявив, що концентрація зайнятих у галузі

сільського господарства в Харківському регіоні, порівняно з потенціалом та можливостями області, є недостатньою. Це підтверджує необхідність подальшої розробки та впровадження концептуальної моделі організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості.

### **2.3. Оплата праці як домінуючий економічний фактор формування зайнятості в аграрному секторі економіки**

Для реалізації стратегії розвитку механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки потрібно провести економічну оцінку факторів формування зайнятості, що дозволить сформулювати уявлення про зовнішні та внутрішні фактори, сучасні тенденції розвитку економічного явища і з'ясувати ризики, загрози та резерви, які держава повинна врахувати під час визначення цілей і методів структурно-компонентного підходу до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості.

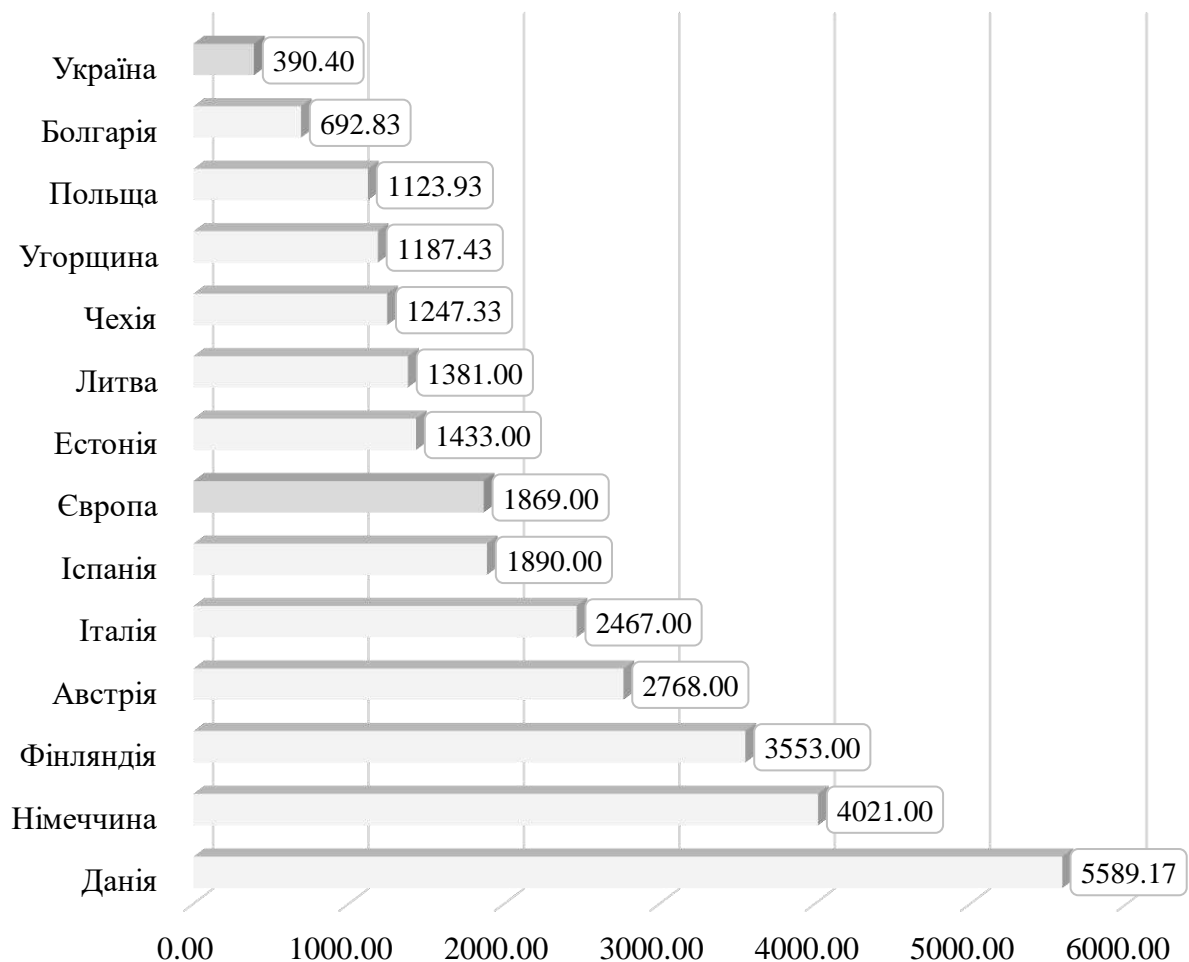
Ми поділяємо думку М. Соколик, що в основу відновлення економіки нашої держави слід закласти стратегію, яка забезпечить підвищення її ефективності та конкурентоспроможності і має базуватися на продуктивності праці, а не тільки на сприятливій кон'юктурі ринку сировини, змін у валютній політиці тощо. Також автор зауважує, що показники продуктивності праці разом з гідним рівнем оплати праці, наближеним до рівня високорозвинених країн, повинні стати орієнтиром під час розробки програми соціально-економічного розвитку України [225, с. 68]. Ця думка була актуальною на різних етапах становлення нашої держави, що підтверджують дослідження Т. Костишиної. На початку 2000-х дослідниця зазначила, що основною складовою мотивації трудової діяльності працівника, підвищення продуктивної праці на підприємствах різних організаційно-правових форм господарювання та форм власності є висока заробітна плата [107, с. 19].

Згідно з резолюцією, прийнятою Генеральною Асамблеєю ООН 25 вересня 2015 р., визначено, що одним із пунктів сталого розвитку є «сприяння

безперервному, всеохопному і сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх [172, с.15]».

Таким чином, гідна оплата праці є ключовим фактором, що забезпечує формування тенденції розвитку зайнятості населення, його добробуту і визначає вектор соціально-економічного розвитку країни.

Вважаємо за необхідне провести аналіз рівня середньої номінальної заробітної плати в Україні та окремих країнах ЄС з метою підтвердження досить негативного факту, що оплата праці в нашій державі перебуває на одному з найнижчих рівнів серед європейських країн (рис. 2.16).



**Рис. 2.16. Середня номінальна заробітна плата в Україні та окремих країнах ЄС у 2020 р., євро**

Джерело: розраховано автором за [164, 285].



На підставі даних, наведених на рис. 2.16, варто відмітити, що, здійснивши конвертацію середньомісячної заробітної плати в Україні в єдину валюту – євро за курсом НБУ на відповідну дату, можна зробити такі висновки. По-перше найбільшу середньомісячну заробітну плату отримують громадяни таких країн, як Данія (5589,17 євро), Німеччина (4021,00 євро), Фінляндія (3553,00 євро), Австрія (2768,00 євро), Італія (2467,00 євро). Також слід зазначити, що в цих країнах немає законів про мінімальну заробітну плату, вони віддають перевагу укладанням колективних угод між зацікавленими стейкхолдерами.

По-друге, порівнявши заробітну плату в нашій державі з іншими країнами, відмітимо, що порівняно з Данією рівень нашої середньомісячної заробітної плати менший у 14 разів, порівняно з Німеччиною – у 10 разів, порівняно з Фінляндією – у 9 разів. Середньомісячна заробітна плата в цілому по Європі перевищує наш рівень майже в п'ять разів, а рівень заробітної плати в Польщі, з якою Україна межує, більший у три рази. Наведені висновки свідчать про необхідність підвищення рівня заробітної плати в Україні, що забезпечить формування людського капіталу та дозволить поліпшити імідж нашої країни на світовому ринку.

З огляду на наші дослідження щодо рівня оплати праці в Україні в цілому слід звернути увагу на особливості відтворення робочої сили в секторі агропромислового виробництва, що є предметом нашого дослідження. Тема нашої роботи є надзвичайно актуальною, адже поліпшення добробуту й умов життя аграрних працівників – це одна з найскладніших соціально-економічних проблем, яка охоплює масштабний спектр питань та потребує нагального вирішення. Проведемо оцінку рівня диференціації заробітної плати штатних працівників сільського господарства за 2010–2020 рр. (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

**Оцінка регіонального рівня заробітної плати в сільському господарстві України за 2010–2020 рр.**

Показники	2010	2015	2020	Відхилення 2020 р. до 2010 р., +/-
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників у сільському господарстві, грн				
у середньому по Україні	1376,1	2938,7	9030,2	+7654,1
максимальна	2357,0	5532,0	14156,0	+11799,0
мінімальна	608,0	2023,0	6588,0	+5980,0
медіана	1375,0	3125,0	9588,0	+8213,0
перший квартиль	1185,0	2794,5	8319,0	+7134,0
третій квартиль	1562,0	3286,0	10531,0	+8969,0
Розмах варіації, грн	1749,0	3509,0	7568,0	+5819,0
Коефіцієнт осциляції, %	127,1	119,4	83,8	-43,3
Квадратичний коефіцієнт варіації, %	25,3	36,7	34,7	+9,5
Квартильний коефіцієнт варіації, %	0,137	0,079	0,115	-0,022
Квартальний коефіцієнт диференціації, %	0,137	0,081	0,117	-0,020

Джерело: розраховано автором за [46].

Проведені розрахунки свідчать, що протягом досліджуваного періоду чітко простежується регіональна диференціація рівнів середньомісячної заробітної плати. Наприклад, у 2020 р. максимальний розмір диференціації рівня середньомісячної заробітної плати дорівнював 7568,00 грн, що порівняно із середнім значенням показника по Україні менше на 16,2 %. Показники першого та третього квартилів показали, що у 25 % регіонів України рівень заробітної плати не перевищував 8319,00 грн, у 75 % – 10531,00 грн. Установлено, що на сучасному ринку праці поки що не вдалося подолати диференціацію в рівні оплати праці, проте розраховані коефіцієнти дозволяють зазначити, що інтенсивність диференціації скорочується.

Наступним етапом економічної оцінки факторів формування зайнятості є аналіз темпів зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати. Визначимо динаміку грошового забезпечення працівників, яке вони отримують у результаті реалізації своєї робочої сили, та купівельну спроможність цього ж працівника за існуючого рівня цін після вирахування

видатків на прикладі Харківської області (табл. 2.15). Відповідно до Методики розрахунку індексів реальної заробітної плати термін «номінальна заробітна плата» трактується як основну і додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачують працівнику у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом. Реальна заробітна плата – це товари та послуги, що можна купити на заробітну плату або що надаються як заробітна плата [190].

Таблиця 2.15

**Темп зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати  
в Харківській області у 2010–2020 рр.**

Рік	Номінальна заробітна плата, %		Реальна заробітна плата, %	
	попереднього року	грудень до грудня попереднього року	попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2010	117,6	115,9	107,6	106,6
2011	116,8	116,7	108,7	111,8
2012	114,4	109,7	114,2	110,7
2013	108,1	105,9	109,3	106,3
2014	105,7	110,7	93,9	86,6
2015	117,6	129,3	77,3	89,0
2016	120,3	118,2	106,2	104,6
2017	140,4	135,4	119,6	118,6
2018	122,6	121,8	110,1	109,6
2019	118,6	114,8	108,4	109,5
2020	109,8	115,0	106,4	109,3

Джерело: розраховано автором за [46].

Проаналізувавши офіційні дані статистики, визначили, що у 2020 р. в Харківській області темп зростання номінальної заробітної плати мав найвище значення у 2017 р. (140,4 %), найменше – у 2014 р. (105,7 %). Це пов'язано з кризовими явищами та нестабільною ситуацією в нашій країні. Ситуація щодо зміни реальної заробітної плати є аналогічною з динамікою змін номінальної заробітної плати. У 2012–2013 рр. співвідношення між реальною та номінальною заробітною платою було практично на одному рівні і становило у 2012 р. – 114,4 % і 114,2 % відповідно, у 2013 р. – 108,1 % і 109,3 %. Поліпшення та стабілізацію ситуації спостерігали у 2016 р., відповідно рівень номінальної та реальної заробітної плати у Харківській області почав зростати.

Для більш детальної оцінки ситуації, що дозволить визначити чіткі вектори зміни заробітної плати проаналізуємо темпи зростання/зниження з індексом споживчих цін (рис. 2.17). Цей показник характеризує динаміку загального рівня цін на товари та послуги, які придбаває населення для невиробничого споживання.

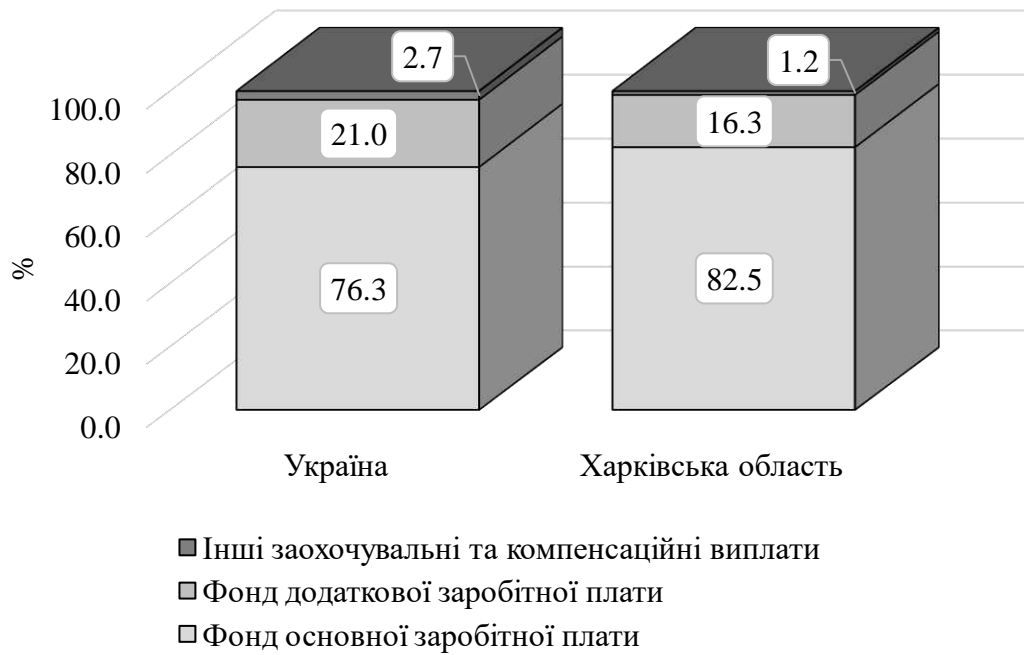


**Рис. 2.17. Співвідношення темпів зростання індексу споживчих цін, номінальної та реальної заробітної плати в Харківській області у 2010–2020 рр.**

Джерело: побудовано автором за [46].

Доходи – це показник, що формує уявлення про добробут працівників, від їх рівня залежить доступність і забезпеченість різними благами для достатнього рівня життя. Питання забезпечення зростання дохідної частини та рівномірного розподілу доходів населення не втрачає своєї актуальності протягом усього періоду незалежності України.

Здійснимо порівняння структури фонду оплати праці штатних працівників у сільському господарстві України та Харківської області (рис. 2.18).



**Рис. 2.18. Структура фонду оплати праці штатних працівників сільського господарства України та Харківської області за 2020 р., %**

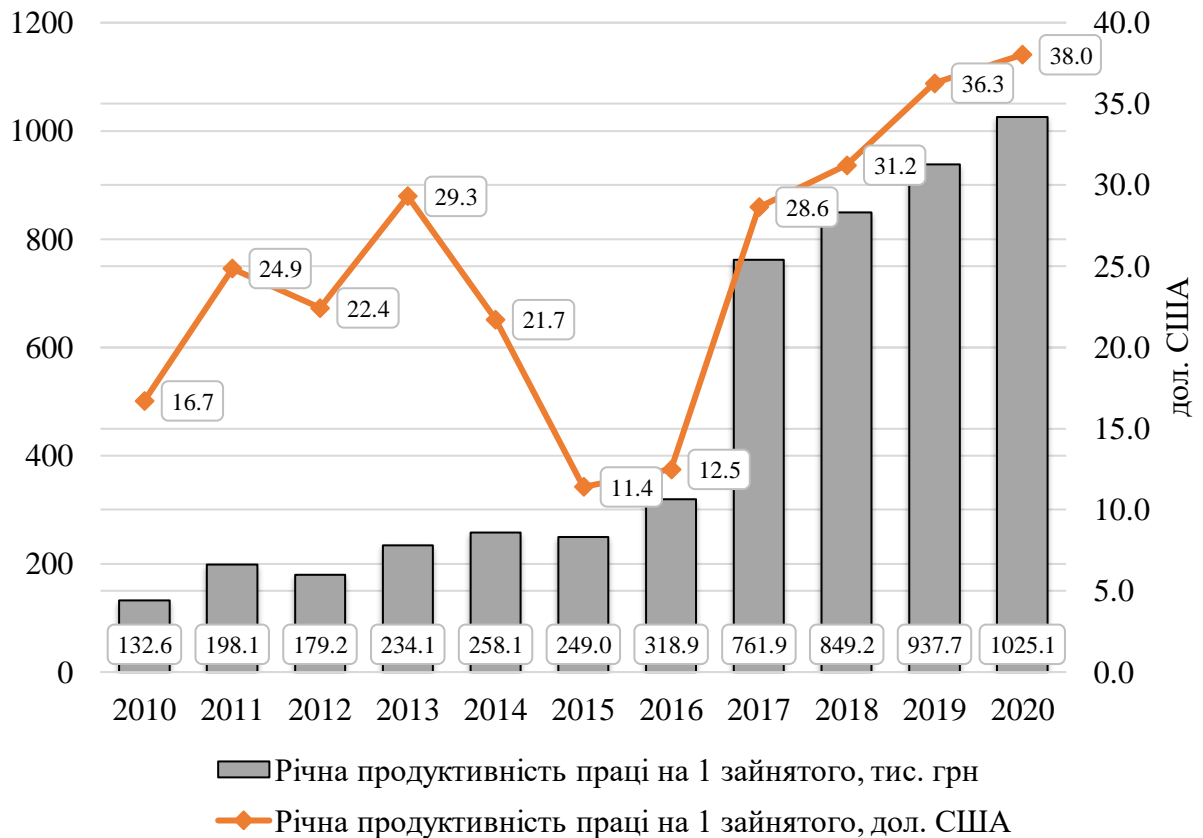
Джерело: побудовано автором за [46, 164].

Наведена на рис. 2.18 порівняльна структура фонду оплати праці штатних працівників сільського господарства в Україні та Харківській області свідчить про розбалансованість складових фонду оплати праці, що є першопрчиною зменшення мотиваційної складової в процесі досягнення ефективних результатів діяльності.

Питома вага основної заробітної плати по Україні дорівнює 76,3 %, а по Харківській області – 82,5 %; частка додаткової заробітної плати на 4,7 % нижча по області, ніж у цілому по Україні. Схожу динаміку простежуємо і щодо структури інших заохочувальних та компенсаційних виплат – на 1,5 % нижча за рівень України. Негативними факторами впливу на цю тенденцію є неефективна кадрова політика, відсутність мотиваційної складової, політика підприємств щодо екстенсивних шляхів досягнення високих результатів діяльності, а не інтенсивних.

Вважаємо, що в основу механізму слід закласти одну зі складових, яка визначає баланс структури фонду оплати праці, що базуватиметься на досвіді

країн з розвиненою економікою, де додаткова заробітна плата є ефективним засобом стимулювання до продуктивної праці. Продуктивність праці – важливий показник, що дозволяє оцінити результативність праці та ефективність використання трудових ресурсів. Проаналізуємо динаміку річної продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах Харківської обл. (рис. 2.19).



**Рис. 2.19. Динаміка річної продуктивності праці на 1 зайнятого в сільськогосподарських підприємствах Харківської області за 2010–2020 рр.**

Джерело: побудовано автором за [164].

Дані рис. 2.19 свідчать, що динаміка річної продуктивності праці на одного зайнятого в сільськогосподарських підприємствах Харківської обл. має тенденцію до зростання. Проте здійснивши розрахунок річної продуктивності праці на одного зайнятого в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у доларах США з метою врахування девальвації національної валюти

за досліджуваний період та мінімізації викривлення і помилкового інтерпретування отриманих результатів, установили, що динаміка зростання річної продуктивності праці має коливальний характер. Зокрема, найбільш кризовий період був у 2015 р. з показником 11,4 дол. США та лише починаючи з 2017 р. вдалося досягти рівня 2013 р.

Зазначимо, що рівень продуктивності праці впливає на ефективність виробничого процесу, від чого, залежить динаміка рівня оплати праці. Проаналізуємо зміну продуктивності праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах Харківської обл. (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

**Співвідношення темпів росту продуктивності праці та її оплати в сільськогосподарських підприємствах Харківської області**

Показник	Роки					
	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Продуктивність праці на 1 зайнятого, тис. грн	132,6	179,2	258,1	318,9	849,2	1025,1
Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на 1 штатного працівника, грн	1503,00	2204,00	2601,00	3654,00	6658,00	8839,00
Ланцюговий індекс продуктивності праці	-	0,905	1,103	1,281	1,115	1,093
Ланцюговий індекс середньомісячної заробітної плати	-	1,144	1,086	1,183	1,256	1,108
Співвідношення темпів росту продуктивності праці та її оплати	-	0,790	1,016	1,083	0,887	0,990

Джерело: розраховано автором за [164].

Відповідно до наведених даних у табл. 2.16 продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах у 2020 р. зросла в 7,7 раза порівняно з базовим роком. Це пов'язано зі скороченням кількості працівників та зростанням валової продукції. При цьому середньомісячна заробітна плата зросла в 5,8 раза.

Співвідношення темпів росту продуктивності праці та її оплати в сільськогосподарських підприємствах Харківської області показує щорічне

перевищення приросту оплати праці над її продуктивністю. Отже, на сільськогосподарських підприємствах необхідно реалізувати політику з розробки заходів, які будуть направлені на підвищення рівня продуктивності праці.

Розглянемо динаміку розміру середньомісячної заробітної плати штатних працівників у різних галузях економіки Харківської області за 2010–2019 рр. (табл. 2.17). Щоб усунути вплив інфляційних процесів на вартісні показники доходів, було зроблено перерахунок заробітної плати в долари США за відповідним курсом (за даними НБУ станом на кінець року).

На основі табл. 2.17 можна дійти таких висновків. По-перше, у динаміці за десять років простежується тенденція коливання рівнів заробітної плати як у середньому по економіці, так і в розрізі окремих її галузей. Наприклад, середньомісячна заробітна плата працівників сільського господарства у 2020 р. становила 9757,36 грн, або 392,18 дол. США, що на 48,0 % більше від рівня 2010 рр. Також відмічено, що лише з 2017 р. рівень заробітної плати почав дорівнювати аналогічному показнику у 2010 р. У середньому по економіці цей показник становив відповідно 11591,15 грн, або 465,88 дол. США (що на 55,5 % більше від рівня 2010 р.).

По-друге, очевидною є диспропорція в розмірах заробітної плати за окремими галузями. Зокрема, у 2020 р. рівень оплати праці в сільському господарстві значно поступався показникам інших галузей. Він був нижчим порівняно з галузями інформації та телекомунікації, й фінансової та страхової діяльності у два рази, порівняно із середнім рівнем в економіці – на 15,8 %.



Таблиця 2.17

**Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників Харківської області за видами економічної діяльності у 2010–2020 рр.**

Галузі	2010		2014		2017		2018		2020	
	грн	доларів США	грн	доларів США	грн	доларів США	грн	доларів США	грн	доларів США
У середньому по економіці	2060,00	258,79	3143,00	199,30	6244,00	222,44	7657,00	276,53	11591,15	465,88
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1503,00	188,82	2601,00	164,93	5300,00	188,81	6658,00	240,45	9757,36	392,18
Промисловість	2183,00	274,25	3386,00	214,71	6566,00	233,92	8097,00	292,42	12759,47	512,84
Будівництво	2109,00	264,95	3610,00	228,92	7790,00	277,52	10238,00	369,74	9831,79	395,17
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів	1367,00	171,73	2324,00	147,37	4749,00	169,18	6030,00	217,77	11286,10	453,62
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2434,00	305,78	3650,00	231,45	7112,00	253,37	9060,00	327,19	11950,53	480,33
Тимчасове розміщення й організація харчування	1326,00	166,58	2037,00	129,17	4704,00	167,58	5403,00	195,12	6026,07	242,21
Інформація та телекомунікації	2586,00	324,87	4509,00	285,92	15850,00	564,66	14824,00	535,36	19888,19	799,36
Фінансова та страхова діяльність	4444,00	558,29	6714,00	425,75	8807,00	313,75	10848,00	391,77	20378,72	819,08
Операції з нерухомим майном	1475,00	185,30	2613,00	165,69	4583,00	163,27	5685,00	205,31	8980,86	360,97
Професійна, наукова та технічна діяльність	2780,00	349,25	3931,00	249,27	7068,00	251,80	8940,00	322,86	16613,20	667,73
Освіта	1976,00	248,24	2852,00	180,85	5930,00	211,26	7002,00	252,87	9878,46	397,04
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1570,00	197,24	2384,00	151,17	4712,00	167,87	5510,00	198,99	16442,82	660,89
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1558,00	195,73	3223,00	204,38	5051,00	179,94	6405,00	231,31	9270,96	372,63

Джерело: розраховано автором за [164].

Для формування механізму регулювання праці на ринку праці України держава використовує різні соціальні індикатори доходів працівників аграрного сектора. Проаналізуємо темпи зростання середньомісячної заробітної плати працівників зайнятих у сільському господарстві, у співвідношенні до показника мінімальної заробітної плати, середньомісячної заробітної плати в країні в цілому та прожиткового мінімуму (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

**Співвідношення заробітної плати в сільському господарстві до мінімальних соціальних гарантій у Харківській області у 2010–2020 рр.**

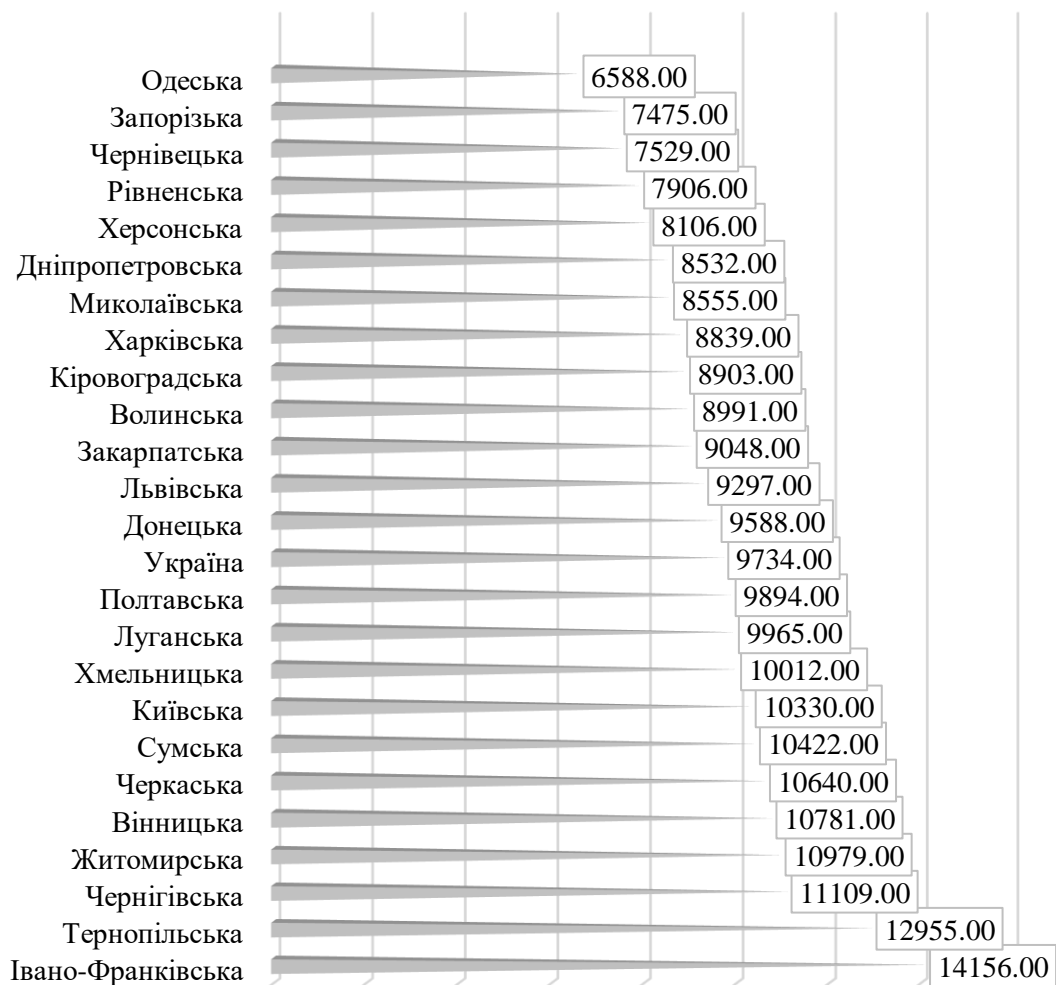
Рік	Мінімальна заробітна плата, грн	Прожитковий мінімум для осіб працездатного віку, грн	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника в с.г., грн	Відношення середньомісячної заробітної плати працівників зайнятих у с.г., у % до		
					мінімальної заробітної плати	середньомісячної заробітної плати у розрахунку на одного штатного працівника	прожиткового мінімуму
2010	922,00	922,00	2250,00	1467,00	159,1	65,2	159,1
2011	1004,00	1004,00	2648,00	1852,00	184,5	69,9	184,5
2012	1134,00	1134,00	3041,00	2094,00	184,7	68,9	184,7
2013	1218,00	1218,00	3282,00	2344,00	192,4	71,4	192,4
2014	1218,00	1218,00	3480,00	2556,00	209,9	73,4	209,9
2015	1378,00	1378,00	4195,00	3309,00	240,1	78,9	240,1
2016	1600,00	1600,00	5183,00	4195,00	262,2	80,9	262,2
2017	3200,00	1762,00	7104,00	6057,00	189,3	85,3	343,8
2018	3723,00	1921,00	8865,00	7557,00	203,0	85,2	393,4
2019	4173,00	2102,00	10497,00	8856,00	212,2	84,4	421,3
2020	5000,00	2270,00	11591,00	9757,00	195,1	84,2	429,8

Джерело: розраховано автором за [164].

Проведений аналіз співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників, зайнятих у сільському господарстві, до мінімальних соціальних гарантій показав, що у 2020 р. співвідношення між заробітною платою та її мінімальним розміром, установленим законодавством, було на рівні 2013 р.

Відносно середньомісячної заробітної плати в середньому по країні цей показник був найвищий у 2017 р. і становив 85,3 %.

На нашу думку важливим питанням є аналіз рівня середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві в розрізі окремих областей (рис. 2.20).



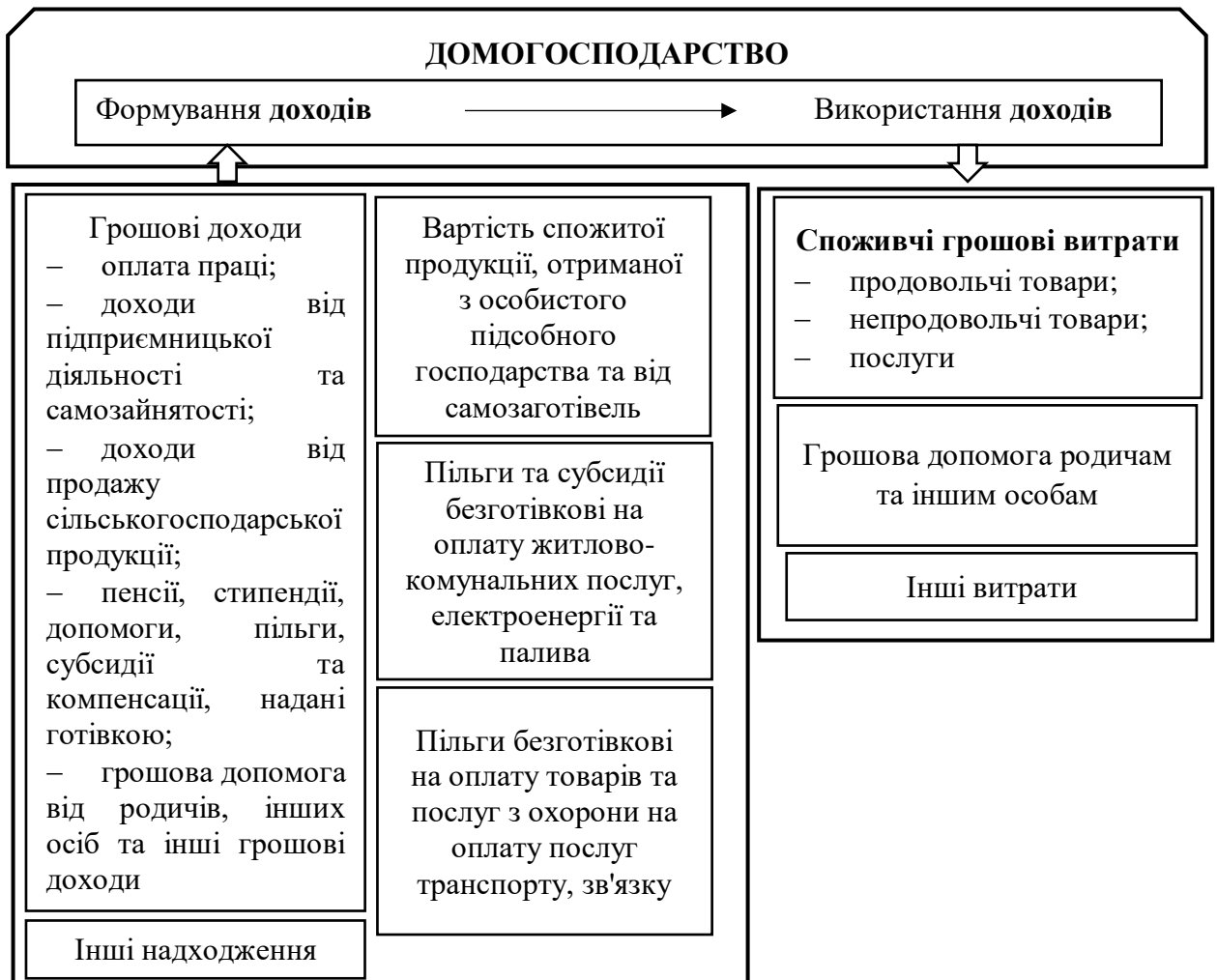
**Рис. 2.20. Регіональна диференціація середньомісячної заробітної плати працівників сільського господарства в Україні за 2020 р., грн**

Джерело: побудовано автором за [164].

Дані рис. 2.19 свідчать, що регіональна диференціація рівнів середньомісячної заробітної плати працівників сільського господарства мала виражений характер. Найвищим рівень заробітної плати був у таких областях: Івано-Франківській (14156,00 грн), Тернопільській (12955,00 грн), Чернігівській (11109,00 грн). Найнижчий рівень заробітної плати притаманний

таким регіонам, як Запорізька область (7475,00,00 грн), Одеська (6588,00 грн), Чернівецька (7529,00). Для Харківської області цей показник був на рівні 8839,00 грн, що на 37,6 % нижче рівня Івано-Франківської області та на 25,5 % вище рівня Одеської області.

Сучасні умови побудови організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості потребують постійного моніторингу й аналізу структури сукупних ресурсів домогосподарств. Домогосподарство – це один із суб'єктів економіки, що має велике значення під час визначення рівня добробуту населення та є індикатором результату трансформаційних змін національної економіки. На рис. 2.21 наведено схему, яка відображає структуру формування та використання ресурсів домогосподарств.



**Рис. 2.21. Структура формування та використання ресурсів домогосподарств**

Джерело: побудовано автором за [164].

Аналіз структури сукупних ресурсів домогосподарств, наведений у табл. 2.19 дозволяє зробити такі висновки. По-перше, у грошовій формі мешканці міст отримують 96,3 % своїх доходів, а мешканці сільської місцевості – 90,9 %. Також аналіз структури вказує, що основним джерелом формування грошових доходів є оплата праці. Друге місце в структурі доходів домашніх господарств займають пенсії, стипендії, допомоги, пільги, субсидії та компенсації, надані готівкою (30,5 % у сільській місцевості та 19,4 % у містах). По-друге, досить негативним для домогосподарств є скорочення в структурі грошових доходів оплати праці – за 2010–2020 рр. ця частка скоротилася на 4,7 % для сільської місцевості. По-третє, частка негрошових доходів переважає в сільській місцевості і становить 8,2 %, а для міст є незначною і становить 2,9 %.

Відповідно до проведеного комплексного аналізу рівня оплати праці, як одного з домінантних чинників формування зайнятості в аграрному секторі економіки, було встановлено, що одним із пріоритетних напрямів вирішення проблем зайнятості на селі є урегулювання питання домогосподарств сільської місцевості та встановлення гідного рівня оплати праці, як фундаментального чинника сфери трудової діяльності.

Установлення інституту оплати праці та формування концепту гідного рівня оплати праці на сьогодні є обов'язковим атрибутом країни з високим рівнем розвитку, який визначає рівень і якість життя працівників та членів їхніх родин.

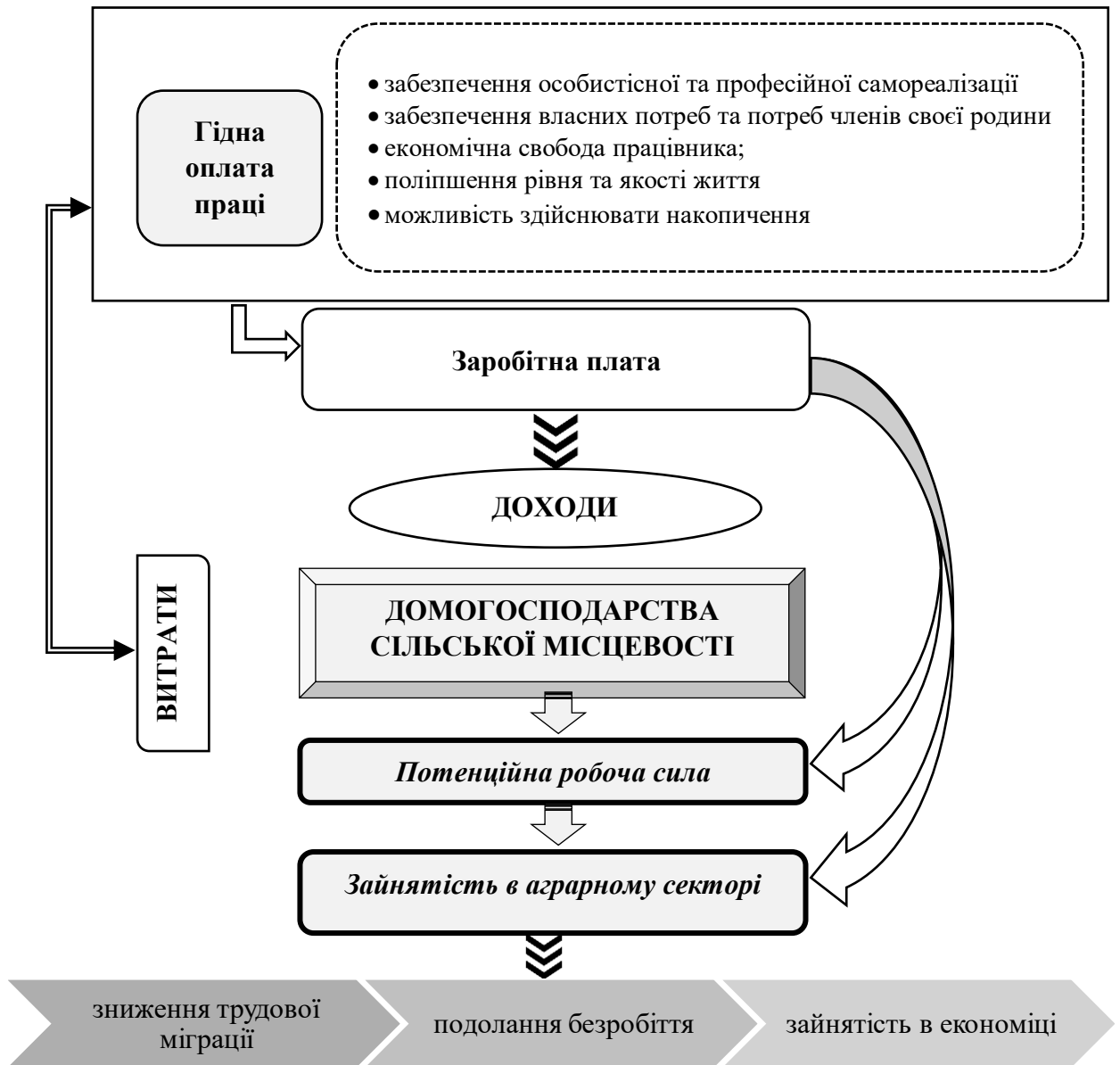
Таблиця 2.19

## Структура сукупних ресурсів домогосподарств Харківської області за 2010–2020 рр.

Показник	2010		2015		2018		2020		Приріст 2010–2020 рр., +/-	
	у міській місцевості	у сільській місцевості	у міській місцевості	у сільській місцевості	у міській місцевості	у сільській місцевості	у міській місцевості	у сільській місцевості	у міській місцевості	у сільській місцевості
Усього сукупних ресурсів у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн	3234,5	3399,8	5127,8	4656,3	8823,2	8993,3	9163,4	9333,4	+5928,9	+5933,7
Структура сукупних ресурсів домогосподарств, %										
Грошові доходи	94,1	85,4	95,4	85,5	95,0	86,4	96,3	90,9	+2,2	+5,5
Оплата праці	61,8	43,7	62,8	42,3	65,7	54,9	69,2	39,0	+7,4	-4,7
Доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості	1,7	3,0	4,3	0,4	2,2	–	3,4	4,9	+1,7	+1,9
Доходи від продажу сільськогосподарської продукції	0,5	8,1	0,1	7,5	1,4	5,8	0,0	7,9	-0,5	-0,2
Пенсії, стипендії, допомоги, пільги, субсидії та компенсації, надані готівкою	25,0	25,6	23,1	26,9	20,6	18,9	19,4	30,5	-5,6	+4,9
Грошова допомога від родичів, інших осіб та інші грошові доходи	5,1	5,0	5,1	8,4	5,1	6,8	4,3	4,1	-0,8	-0,9
Негрошові доходи	5,9	14,6	4,6	14,5	5,0	13,6	2,9	8,2	-3,0	-6,4
Вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель	1,5	10,9	1,2	8,8	0,1	7,5	0,9	6,9	-0,6	-4,0
Пільги та субсидії безготівкові на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива	0,8	0,6	0,7	1,5	1,3	2,7	0,2	0,0	-0,6	-0,6
Пільги безготівкові на оплату товарів та послуг з охорони на оплату послуг транспорту, зв'язку	0,5	0,5	0,6	0,2	0,5	0,4	0,3	0,1	-0,2	-0,4
Інші надходження	3,1	2,6	2,1	4,0	3,1	3,0	1,5	1,2	-1,6	-1,4

Джерело: побудовано автором за [46].

На рис. 2.22 визначено місце гідної оплати праці у структурно-логічному ланцюгу функціонування домогосподарств і формування зайнятості.



**Рис. 2.22. Місце гідної оплати праці у структурно-логічному ланцюгу функціонування домогосподарств і формування зайнятості**

Джерело: побудовано автором.

Сьогодні в Україні в умовах євроінтеграції питання регулювання зайнятості залишається досить актуальним. Загальними рекомендаціями щодо напрямів удосконалення зайнятості є такі:

– забезпечення концепту гідного рівня оплати праці з метою досягнення європейських норм і стандартів;

– формування ефективної законодавчої бази для врегулювання питань оплати праці, соціального захисту працівників та врегулювання прав сторін соціального діалогу;

– упровадження пакета реформ, який стимулюватиме підтримку зайнятої молоді, особливо з вищою освітою, та запобігатиме стрімкому відтоку кращих фахівців за кордон.

Вважаємо, що запровадження концепту гідної оплати аграрної праці стане важливою та вигідною складовою трудових відносин для всіх суб'єктів економічної діяльності. Працівник зможе задовольнити свої потреби та буде вмотивований до високих результатів діяльності, роботодавець зможе сформувати високопрофесійне кадрове ядро, розвинути соціальне партнерство, а держава підвищить рівень соціальної стабільності в суспільстві, забезпечить достатній рівень життя і добробуту населення. Отже, аграрний ринок праці стане конкурентним та привабливим для інвестицій, а працівники будуть конкурентоспроможними на європейському ринку праці.

## **Висновки до розділу 2**

1. Оцінюючи сучасний стан регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки, установили, що погіршення динаміки демографічної ситуації в сільській місцевості – один із визначальних факторів, який прямо впливає на формування зайнятості у відповідній галузі економіки і є перешкодою для розвитку та відновлення сільських територій.

2. Відповідно до проведеного групування областей України за рівнем природного приросту (скорочення) було виокремлено групи областей з незначним рівнем природного скорочення, високим рівнем природного скорочення та критичним рівнем природного скорочення. Лише динаміка демографічної ситуації в м. Києві характеризується як позитивна. Що стосується Харківської області, то цей регіон належить до регіонів з високим рівнем природного скорочення населення. Станом на 2020 р. зберігається



тенденція депопуляції населення – чисельність сільського населення у 2020 р. скоротилася на 1,7 млн осіб порівняно з 1990 р. Також доведено, що для Харківської області характерними є статево-вікова структура сільського населення регресивного типу та високий рівень демографічного навантаження. Проведене прогнозування чисельності сільського населення Харківської області методом екстраполяції та за рівнянням прямої лінії дозволило визначити таке: відповідно до першого методу чисельність сільського населення скоротиться на 29,9 тис. осіб у 2027 р., а відповідно до другого методу – на 42,5 тис. осіб.

3. Установлений чіткий взаємозв'язок між величиною частки зайнятого населення в сільському господарстві України та показниками ефективності господарювання підтверджує необхідність домінування не екстенсивних, а інтенсивних підходів до регулювання зайнятості та доцільність її розгляду не як кількісної, а якісної характеристики. Визначено основні тенденції рівня аграрної зайнятості в загальній динаміці основних показників ринку праці України. Зокрема, для Харківської області характерним є те, що частка зайнятого населення в містах більша, ніж у сільській місцевості. Також на сучасному аграрному ринку праці регіону за 2010–2020 рр. зафіксовано зниження середньооблікової кількості штатних працівників. Здійснивши порівняння зайнятості населення у віці 15–70 років за секторами економіки України в розрізі областей, з'ясували, що найбільша частка зайнятих є в третинному секторі економіки (сфера послуг), а первинний сектор економіки не є пріоритетним для Харківської області. Метод структурних зрушень допоміг визначити, що загальні тенденції національного рівня мали негативний вплив на формування аграрної зайнятості регіону. Коефіцієнт локалізації галузей економіки показав, що галузь сільського господарства Харківської області належить до галузей регіонального значення. У сукупності сформована методика дозволила зробити висновок про негативну ситуацію в аграрній зайнятості регіону.

4. Проведений аналіз рівня середньої номінальної заробітної плати в Україні порівняно з окремими країнами ЄС доводить, що рівень оплати праці в Україні найнижчий серед європейських країн. Аналіз темпів зростання/зниження номінальної та реальної заробітної плати в Харківській області показав, що темп зростання номінальної заробітної плати мав найвище значення у 2017 р. (140,4 %), найменше – у 2014 р. (105,7 %). Це пов'язано з кризовими явищами та нестабільною ситуацією в нашій країні. Також встановлено, що зниження темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати у 2020 р. можна пов'язати зі зменшенням показника ділової активності. Структура фонду оплати праці штатних працівників сільського господарства в Україні та Харківській області характеризується розбалансованістю, що призводить до зниження мотиваційної складової в досягненні ефекту від діяльності. Розглянуто динаміку розміру середньомісячної заробітної плати штатних працівників у різних галузях економіки Харківської області за 2010–2020 рр. та з'ясовано, що середньомісячна заробітна плата працівників сільського господарства у 2020 р. становила 9757,36 грн, або 392,18 дол. США, що на 48,0 % більше від рівня 2010 рр.

5. Визначено місце гідної оплати праці у структурно-логічному ланцюгу функціонування домогосподарств і формування зайнятості, що дозволяє зробити висновок про необхідність упровадження концепції гідної оплати праці на сучасному аграрному ринку праці.

Основні результати розділу опубліковано в наукових працях автора [34, 145, 146, 147].

### **Розділ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

#### **3.1. Удосконалення організаційно-економічного механізму в умовах детінізації зайнятості в аграрному секторі**

На сьогодні нестабільність політичної ситуації в країні, складні умови, викликані пандемією COVID-19, високий рівень безробіття негативно впливають на соціально-економічний розвиток держави, що спричиняє зростання тіньової зайнятості як одного з негативних явищ на ринку праці, зокрема аграрного. За останні десять років тінізація економічних відносин має стійку тенденцію до зростання та є фактором, який найбільше стримує розвиток бізнес-середовища в Україні, призводить до скорочення дохідної частини бюджету держави, що в подальшому ставить під загрозу забезпечення всіх соціальних гарантій та виплат громадянам і створює перешкоду для підвищення рівня соціально-економічного розвитку країни. У зв'язку з цим тіньова зайнятість як ключовий елемент, що спричиняє дисфункційний розвиток економіки та напрямів її детінізації, потребує більш ґрунтовного вивчення.

Високий ступінь тінізації економіки в поєднанні з політичною та економічною нестабільністю, високим рівнем корумпованості влади і хабарництвом призводить до небажання багатьох українських підприємців вкладати гроші в економіку своєї країни та виведення фінансового капіталу за її межі, що не сприяє створенню робочих місць на ринку праці [69, с. 16]. Відмітимо, що поширення діяльності поза межами нормативно-законодавчого поля є перманентною проблемою для нашої держави починаючи з періоду проголошення незалежності.

Поширення тіньової зайнятості має двояку природу. З одного боку, такий вид зайнятості надає можливості працівнику отримувати дохід під час

реалізації робочої сили та оминати низку формальностей, а другого боку, працівник працює в умовах невизначеності, оскільки умови праці погоджено усною домовленістю.

Парламентська асамблея Ради Європи (ПАРЄ) головними чинниками тінізації економіки визначила тіньову зайнятість і тінізацію фінансових потоків. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП), нелегальний ринок праці має значне поширення в країнах, що розвиваються, де досягає понад 30 % ВВП [29, с. 25].

Відповідно до Методичних рекомендацій розрахунку тіньової економіки термін «тіньова економіка» трактують як незареєстровану в установленому порядку економічну діяльність суб'єкта господарювання, яка характеризується мінімізацією витрат на виробництво товарів, виконання робіт і надання послуг, ухиленням від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів), статистичного анкетування та подання статистичної звітності, наслідком якого є порушення законодавчо встановлених норм (рівень мінімальної заробітної плати, тривалість робочого часу, умови і безпека праці тощо) [191]. У цьому визначенні ключовим суб'єктом є суб'єкт господарювання як економічна одиниця, проте не враховано діяльність домашніх господарств, характерних для аграрного сектора економіки.

Вважаємо, що високий рівень зайнятих у тіньовому секторі осіб є досить негативним фактором для розвитку економіки країни, що в подальшому позначається на високих показниках праці в «тіні», спричиняє часткове або повне ухилення від сплати податків тощо.

За визначенням, що міститься в словнику С.В. Мочерного, тіньова зайнятість – це нелегальний формат трудових відносин, який ініціюється роботодавцем або працівником з метою несплати податків, ухилення від виконання положень законодавства, зокрема шляхом виплати зарплати працівникам готівкою (у «конвертах») [73, с. 447].

Міжнародні організації, такі як Міжнародна організація праці, Організація економічного співробітництва та розвитку і Європейська комісія,

зосереджують свою увагу на зайнятості, що не відповідає вимогам законодавства, оскільки вона становить загрозу повній, продуктивній і якісній зайнятості, сталому економічному розвитку та забезпеченню дотримання прав у сфері праці [85, с. 11].

На рис. 3.1 відображено конвенціональні визначення поняття зайнятості, що суперечить законодавству на міжнародному рівні.

Міжнародна організація праці	Організація економічного співробітництва та розвитку	Європейська комісія
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Діяльність працівників, що не визнається та не захищається правовою та нормативною базою, характеризується високим ступенем вразливості працівників та роботодавців, обмежена та не забезпечена безпекою зайнятості</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Робота або діяльність з виробництва або продажу легальних товарів і послуг, які не регулюються чи не захищені державою, що в подальшому призведе до серйозних наслідків для соціального та економічного розвитку</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Будь-яка форма нерегульованої, незареєстрованої чи незадекларованої роботи, яка є оплачуваною, але про яку не подається інформація до контролюючих інститутів</li> </ul>

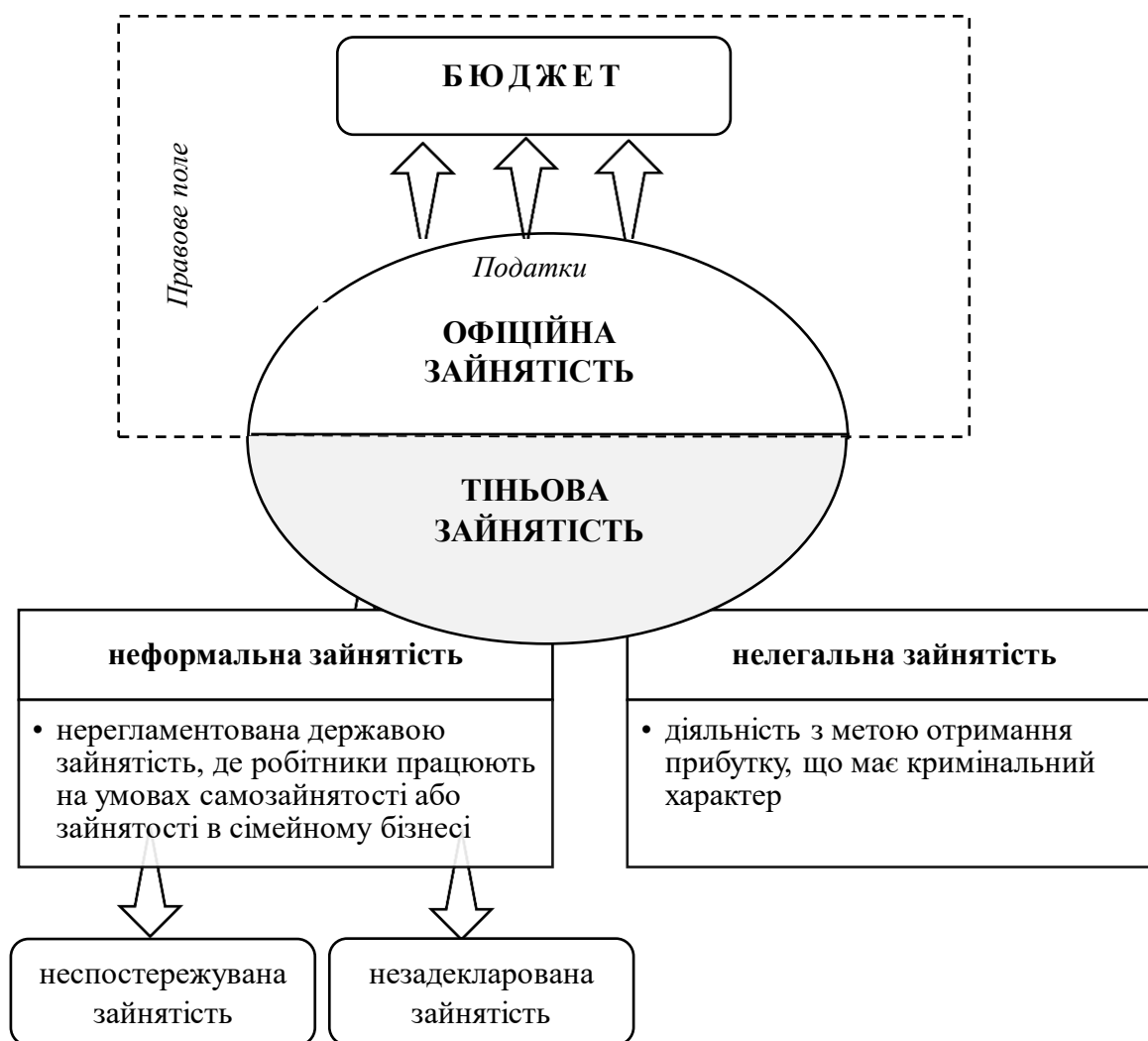
**Рис. 3.1. Конвенціональні визначення зайнятості, що не відповідає вимогам законодавству**

Джерело: побудовано автором за [282, 283, 291].

Термінологія, що характеризує тіньову зайнятість, відрізняється, але в процесі більш ґрунтовного дослідження відбувається наближення підходів до дефініції, яка визначає неформальну економіку.

Відповідно до Положень 17-ї МКСП неформальну зайнятість визначають як загальну кількість неформальних робочих місць на підприємствах формального чи неформального секторів або в домогосподарствах протягом звітного періоду.

На рис. 3.2. відображено узагальнене бачення сутності та структури тіньової зайнятості.



**Рис. 3.2. Змістове наповнення категорії «тіньова зайнятість»**

Джерело: побудовано автором за [101, 186].

Авторське бачення явища «тіньова зайнятість» зводиться до розуміння, що це діяльність, яка виходить за межі правового поля, суперечить і не відповідає нормам чинного законодавства, проявляється під час виплати заробітної плати в «конвертах», залученні до роботи неофіційно оформлених працівників, ухилянні від сплати податків, соціальних внесків та інших проявах порушення трудового законодавства. Найбільш поширеним видом тіньової зайнятості є неформальна зайнятість, яку поділяють на певні форми (рис. 3.3).



**Рис. 3.3. Форми неофіційної зайнятості в Україні**

Джерело: узагальнено автором.

Під замаскованим працевлаштуванням розуміють обставини, коли працівник замість трудової угоди укладає цивільно-правову угоду як фізична особа чи угоду як фізична особа-підприємець. Неофіційне сумісництво – це робота працівника за основним місцем роботи і додатковий заробіток, але без офіційного оформлення. Коли працівник має укладений трудовий договір але заробітну плату отримує у «конверті» – це форма неофіційної зайнятості, адже працівник приховує частину заробітної плати. Неформальна зайнятість у формальному секторі – це робота на офіційно зареєстрованому підприємстві чи на фізичну особу без укладання трудового договору. Зайнятість у неформальному секторі – це робота на незареєстрованого роботодавця.

Відповідно до статусу зайнятості вона охоплює такі категорії зайнятих:

– осіб, які працюють за власний рахунок (самозайнятих), та роботодавців, які працюють на власних підприємствах у неформальному секторі;

- членів сімей, які працюють безкоштовно, незалежно від того, працюють вони на підприємствах формального чи неформального секторів;
- найманих працівників, які виконують неформальні роботи, тобто не охоплені правовим чи соціальним захистом як працюючі особи, не мають права на інші пільги, пов'язані із зайнятістю (наприклад завчасне повідомлення про звільнення, вихідна допомога, щорічна оплачувана відпустка або лікарняний), а також наймані домашні працівники в домогосподарствах;
- членів неформальних виробничих кооперативів;
- самозайнятих працівників, які виробляють товари виключно для власного кінцевого споживання домогосподарства (якщо їх ураховують у зайнятому населенні) [291].

Погоджуємося з думкою Т.Є. Кагановської, що висока питома вага неформальної зайнятості в умовах трансформації є очевидним фактом, зумовлена слабкістю соціально-економічних інститутів та високим рівнем безробіття, що деструктивно впливає на розвиток економіки країни [87, с. 9].

Також сучасна глобалізована економіка спричиняє подальшу «неформалізацію» зайнятості навіть у розвинутих країнах через поширення тимчасової роботи, зайнятості неповний робочий час, дистанційної роботи, субконтрактів та інших форм гнучкої зайнятості. Стосовно країн з перехідними економіками експерти називають такі головні фактори поширення неформальної зайнятості: намагання ухилитися від високого фіскального навантаження податками та соціальними внесками (у тому числі шляхом приховування частини зарплат) і недовіру до органів державного управління [192].

Немає жодної країни у світі, де питання розвитку неформального ринку праці не було б актуальним, за винятком Кувейту, де практично не існує неформальної економіки. Це зумовлено, зокрема, відсутністю величезної



кількості податків (до слова, в Україні підприємцю необхідно здійснити 147 платежів податкового характеру протягом року) [2, с. 137].

Формування спільної політики європейського простору, що полягає в протидії неофіційній зайнятості починає відлік з 1998 р., коли Європейська комісія повідомила на офіційному рівні про масштабність проблеми неформальної зайнятості та навела визначення цього поняття, яке описує будь-який вид оплачуваної діяльності, що є абсолютно законною за походженням (тобто злочинна діяльність виключається), але не задекларованою у відповідних державних органах, ураховуючи при цьому відмінності в регуляторних системах держав-учасниць ЄС [294].

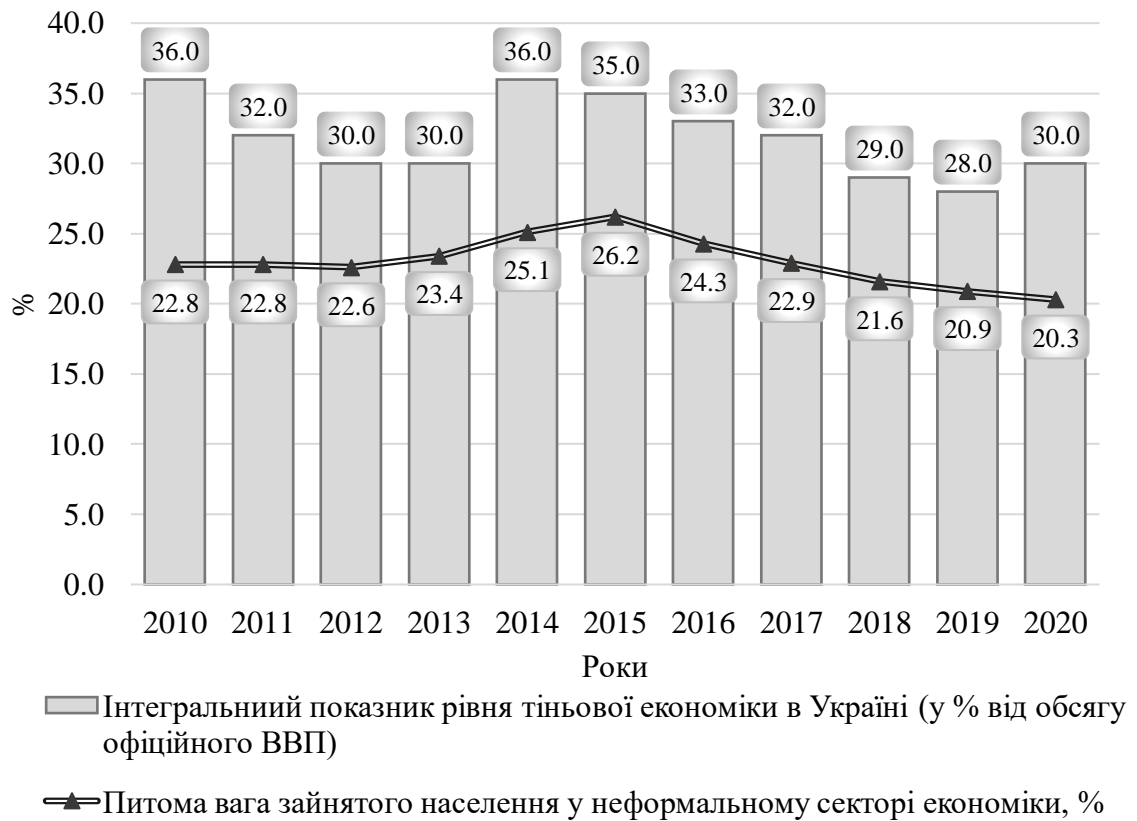
Проаналізуємо еволюцію етапів у політиці Європейського Союзу щодо протидії неофіційній зайнятості (рис. 3.4).

Сьогодні ЄС допомагає Україні подолати неофіційну зайнятість. Розпочався діалог з країнами Європейського Союзу, його організаціями щодо витіснення неофіційної зайнятості з ринку праці України. Усе це проявляється в гармонізації українського законодавства до європейського. Вважаємо, що взаємозалежна праця дозволить поліпшити рівень трудових відносин та соціальних гарантій працівників і водночас буде направлена на подолання недобросовісної конкуренції на ринку та усуненню впливу дестабілізуючих факторів на формування державного бюджету. Нами здійснено короткий аналіз динаміки зайнятого населення в неофіційному секторі відповідно до офіційних даних органів статистики. Проведення аналізу розпочали з вивчення динаміки інтегрального показника рівня тіньової економіки в Україні та питому вагу зайнятого населення в неформальному секторі економіки за 2010–2020 рр. (рис. 3.5).



**Рис. 3.4. Еволюція етапів у політиці Європейського Союзу щодо протидії неофіційній зайнятості**

Джерело: побудовано автором за [31, 108, 235].



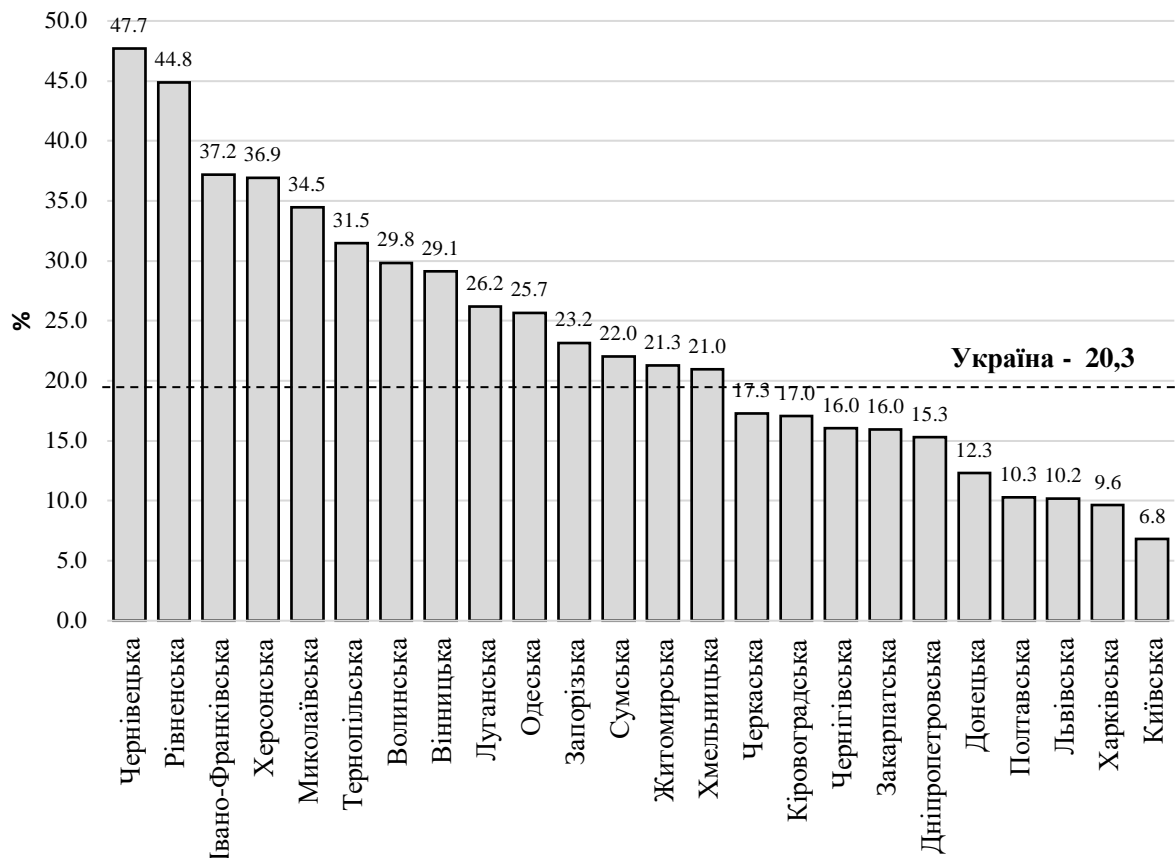
**Рис. 3.5. Динаміка інтегрального показника рівня тіньової економіки та питомої ваги зайнятого населення в неформальному секторі економіки України за 2010–2020 рр., %**

Джерело: побудовано автором за [164, 232].

Наведена динаміка свідчить, що інтегральний показник рівня тіньової економіки в Україні був найвищим у 2014 р. і становив 36,0 %, а найвище значення питомої ваги зайнятого населення в неформальному секторі економіки відмічено у 2015 р. і було на рівні 26,2 %. За даними рис. 3.5, показники рівня тіньової зайнятості та чисельність зайнятого населення в неформальному секторі економіки не мають тісного взаємозв'язку між собою. Наприклад, у 2015 р. рівень тіньової економіки знижувався, що не вплинуло на рівень неформальної зайнятості, він навпаки мав тенденцію до зростання.

Поширення неформальної зайнятості в розрізі регіонів України, зображене на рис. 3.6., показує, що найбільшою частка неформальної зайнятості є в західних регіонах країни, перші позиції займають Чернівецька,

Рівненська та Івано-Франківська області, а рівень зайнятості становить 47,7 %, 44,8 % та 37,2 % відповідно. Харківська область, динаміку зайнятості якої ґрунтовно досліджено в другому розділі нашої роботи, демонструє один із найнижчих показників по Україні, а саме 9,6 %, що у два рази менше від середнього показника по Україні та майже в п'ять раз нижче показника Чернівецької області.

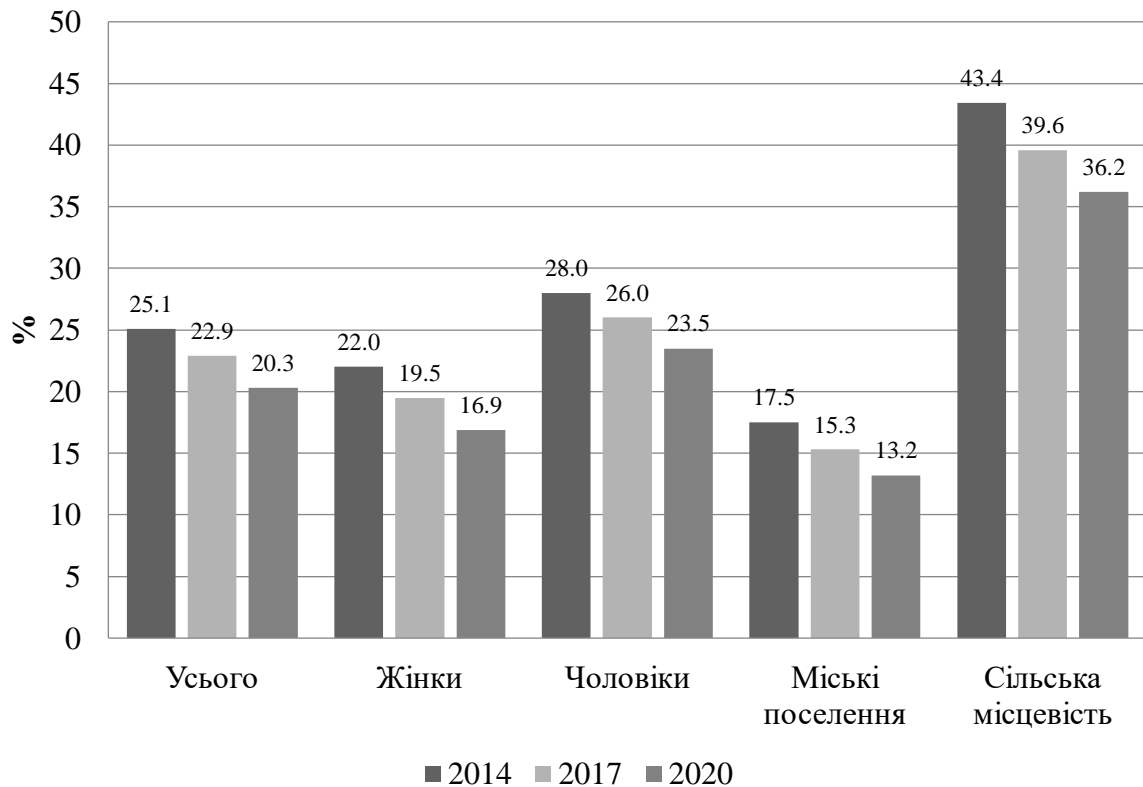


**Рис. 3.6. Частка неформально зайнятого населення за регіонами України у 2020 р., у % до кількості зайнятого населення у відповідному регіоні**

Джерело: побудовано автором за [164].

Подальший аналіз полягає в дослідженні динаміки частки неформально зайнятого населення у 2014–2020 рр. у відношенні до загальної кількості зайнятих відповідної групи (рис. 3.7). У зв'язку зі зміною Державною службою зайнятості методики розрахунку показника неформальної зайнятості відповідно до вимог 17-ї Міжнародної конференції статистики праці пряме

порівняння показників 2000–2013 рр. з показниками 2014–2020 рр є неможливим. Починаючи з 2014 р. до розрахунку неформальної зайнятості включають дані про зайнятість у неформальному секторі економіки та неформальну зайнятість в офіційному секторі економіки.



**Рис. 3.7. Динаміка частки неформально зайнятого населення у 2014–2020 рр., у % до загальної кількості зайнятих відповідної групи**

Джерело: розраховано автором за [164].

Загальний аналіз рис. 3.7 свідчить про динаміку скорочення частки зайнятих у неформальному секторі економіки і дозволяє зробити припущення про тенденцію до деформалізації трудових відносин. Зокрема, у 2020 р. загальний рівень неформально зайнятих становив 20,3 % від усього зайнятого населення, що менше від показників 2014 р. та 2017 р. У 2020 р. кожний четвертий чоловік (23,5 %) та кожна шоста жінка (16,9 %) були задіяні в неформальному секторі.

У 2020 рр. вікова структура неформально зайнятих зазнала певних змін (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Зайнятість населення у віці 15 років і старше в неформальному секторі за віковими групами, статтю, типом місцевості України у 2020 р.**

	Зайняте населення в неформальному секторі економіки		у т.ч. за віковими групами, у % до загальної кількості зайнятих відповідної вікової групи								Відхилення кількості зайнятого населення в неформальному секторі економіки 2020 р. від 2014 р. (+/-), тис. осіб
	усього, тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятих	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	71 рік і старше	
Усе населення	3275,9	20,3	27,5	21,3	20,8	18,4	18,6	19,5	28,3	47,4	-1265,0
жінки	1306,6	16,9	22,3	16,8	15,9	14,4	15,3	17,2	29,0	52,9	-614,0
чоловіки	1969,3	23,5	23,6	31,5	24,6	21,8	21,9	22,1	27,6	40,7	-651,0
міське населення	1460,6	13,2	18,4	15,0	14,2	13,0	12,3	11,8	13,2	13,3	-782,4
сільське населення	1815,3	36,2	41,2	34,2	35,9	34,3	33,2	35,5	57,5	88,0	-482,6

Джерело: побудовано автором за [164].

За наведеними даними, у 2020 р. частка неформально зайнятих серед осіб 15–24 років становила 27,5 %, серед осіб 25–29 років – 21,3 %, серед осіб 30–34 років – 20,8 %, серед осіб 35–39 років – 18,4 %, серед осіб 40–49 років – 18,6 %, серед осіб 50–59 років – 19,5 %, серед осіб 60–70 років – 28,3 %. Зазначимо, що найвищий рівень зайнятих у неформальному секторі економіки зафіксовано у вікових групах 15–24 роки, 60–70 років, 71 рік і старше. Важкодоступність молодих людей та осіб похилого віку до офіційних робочих місць і невеликий розмір соціальних гарантій від держави (стипендія, пенсії) призводить до того, що представники саме цих вікових груп змушені шукати неформальні джерела отримання доходів.

Досить негативним є високий рівень неформальної зайнятості в сільській місцевості, що у 2020 р. становив 36,2 %. Це майже в три рази більше за показник неформально зайнятих у місті за аналогічний період. Однією з причин цього негативного явища є те, що в умовах хронічного безробіття ті, хто працює на селі, залучені до роботи в особистих підсобних господарствах або працюють на фермерських господарствах без офіційного оформлення.

Зауважимо, що у 2020 р. частка міського населення працездатного віку, залученого до неформальної зайнятості становила 11,8–18,4 %, а серед сільського населення цей показник коливався в межах 33,2–41,2 %.

Проаналізувавши освітній рівень неформально зайнятого населення, відмітимо, що ступінь залучення зайнятого населення з вищою освітою до неформального сектора економіки в сільській місцевості вища, ніж у містах (табл. 3.2). Основну масу залучених до неформальної економіки становлять особи з базовою, початковою загальною середньою або які не мають освіти.

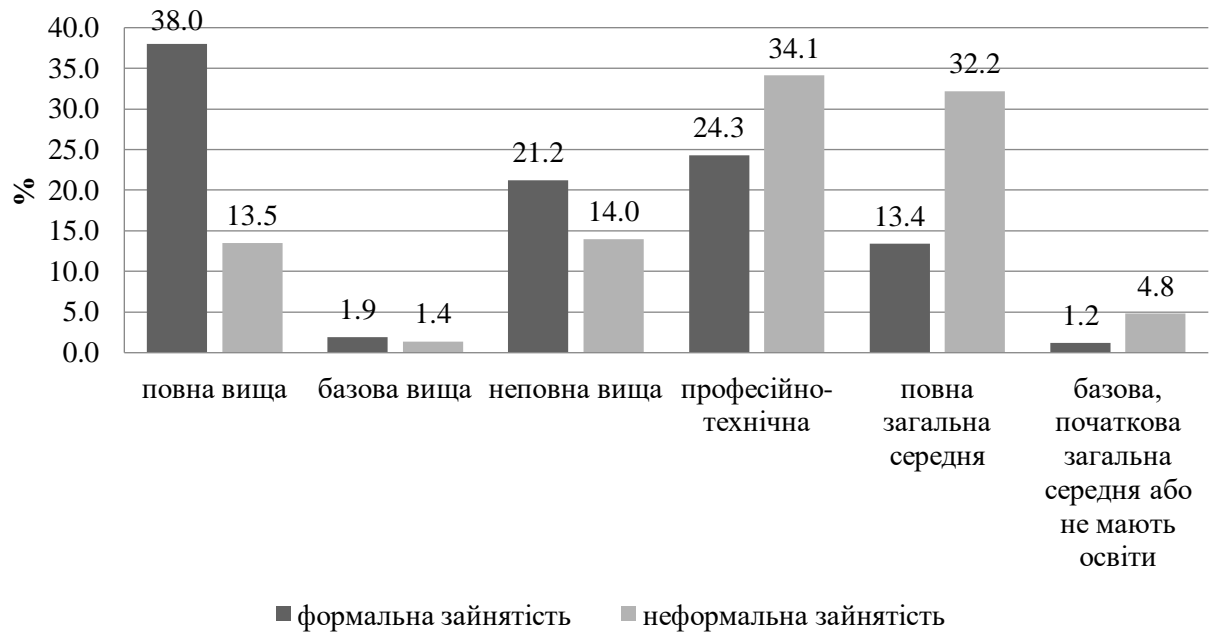
Таблиця 3.2

**Населення, зайняте в неформальному секторі економіки, за статтю, місцем проживання та рівнем освіти у 2020 р. ( у %)**

Показники	Рівень освіти у % до зайнятого населення відповідного рівня освіти					
	повна вища	базова вища	неповна вища	професійно-технічна	повна загальна середня	базова, початкова загальна середня або не мають освіти
Усе населення	8,3	15,8	14,5	26,4	38,9	51,1
жінки	6,1	12,4	12	24	37	50,5
чоловіки	10,8	19,3	18	27,6	39	51,6
міське населення	7,4	12,6	10,8	18,8	24,8	32,5
сільське населення	13,3	26,4	23,5	38,8	49,9	63,5

Джерело: розраховано автором за [164].

Зазначимо, що рівень освіти цілком корелює з участю в неформальній економічній діяльності – чим освіченіша особа, тим рідше вона займається такою діяльністю (рис. 3.8).



**Рис. 3.8. Зайнятість населення за типами робочих місць та рівнем освіти у 2020 р., у % до кількості зайнятого населення за відповідним рівнем освіти і типом робочого місця**

Джерело: побудовано автором за [164].

За даними табл. 3.3 частка осіб, які працюють не за наймом, становить 56,0 % або 1813,9 тис. осіб. Найбільшу частку становлять мешканці сільської місцевості – 74,7 %.

*Таблиця 3.3*

**Населення, зайняте в неформальному секторі економіки, за статусами зайнятості та місцем проживання у 2020 р.**

Показники	Особи, які працюють за наймом		Особи, які працюють не за наймом	
	тис. осіб	у % до зайнятих даного статусу	тис. осіб	у % до зайнятих даного статусу
Усе населення	1423,9	10,7	1813,9	69,3
міське населення	996,3	10,1	458,5	67,3
сільське населення	427,6	12,5	1355,4	90,0

Джерело: розраховано автором за [164].

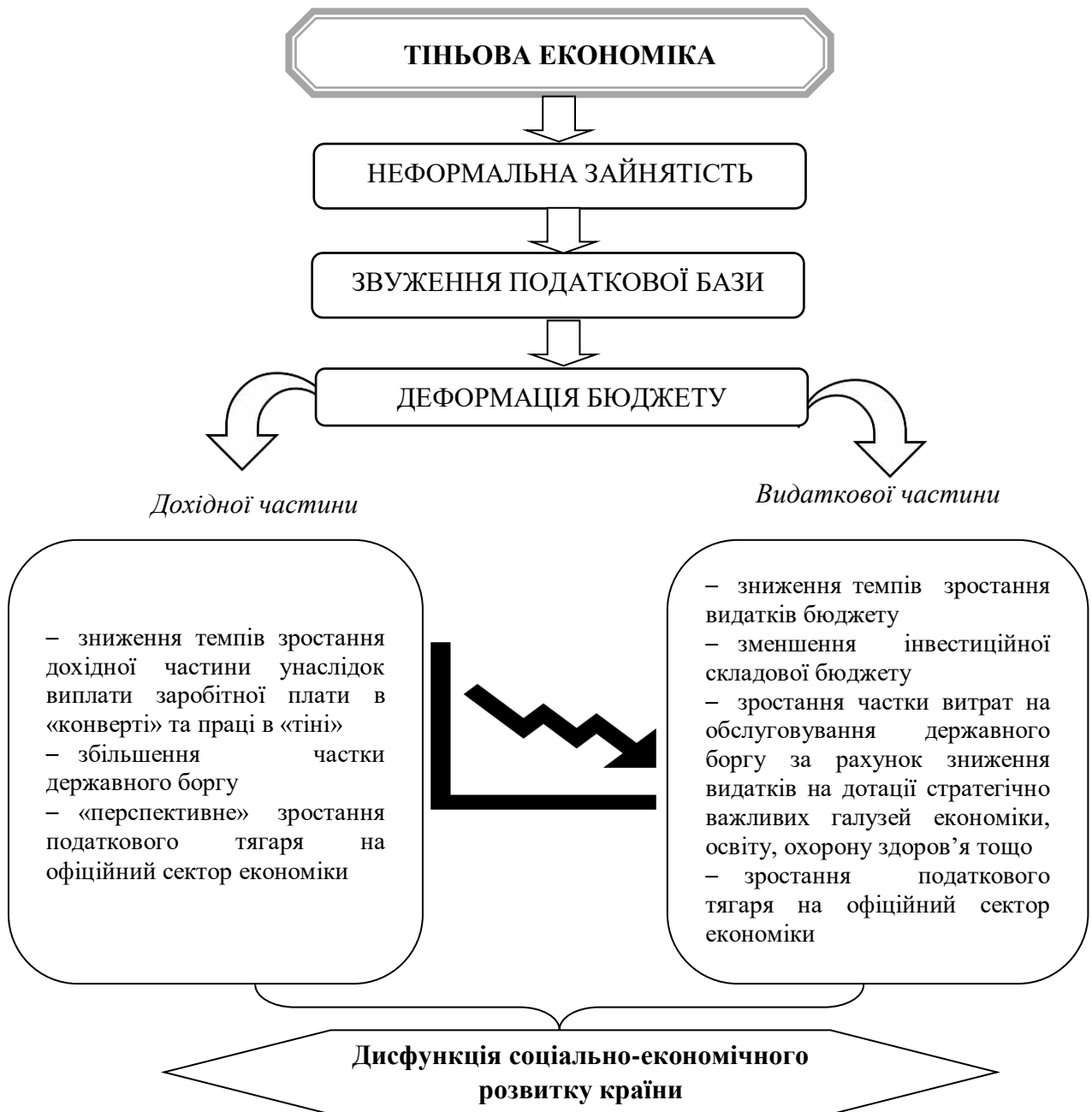
Науковці Т.М. Кір'ян та М.С. Шаповал вважають, що до головних причин, які впливають на зростання рівня тіньової економіки варто віднести неефективність інституційного механізму регулювання економіки та



незадовільне середовище розвитку бізнесу. Зокрема автори визначають такі причини:

- високий податковий тиск і нерівномірність податкового навантаження на господарюючих суб'єктів;
- корумпованість в органах державної та місцевої влади;
- надмірне регулювання діяльності суб'єктів господарювання;
- правова незахищеність суб'єктів господарювання від зловживань з боку посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування;
- недієвість механізмів антикорупційного законодавства;
- неефективність функціонування судової та правоохоронної системи;
- неефективне адміністрування податків;
- суперечливість і дублювання законодавчої та нормативно-розпорядчої бази в окремих секторах;
- високий рівень злочинності;
- відсутність історичної практики дотримання норм і моральних стандартів законослухняної поведінки під час ведення господарської діяльності та сплати податків у суб'єктів господарювання і громадян [94, с. 32–33].

Доведено, що зростання частки неформальної зайнятості спричиняє деформацію бюджету країни, що в подальшому призводить до дисфункційного соціально-економічного розвитку країни (рис. 3.9).



**Рис. 3.9. Структурно-логічна схема впливу неформальної зайнятості на соціально-економічний розвиток економіки**

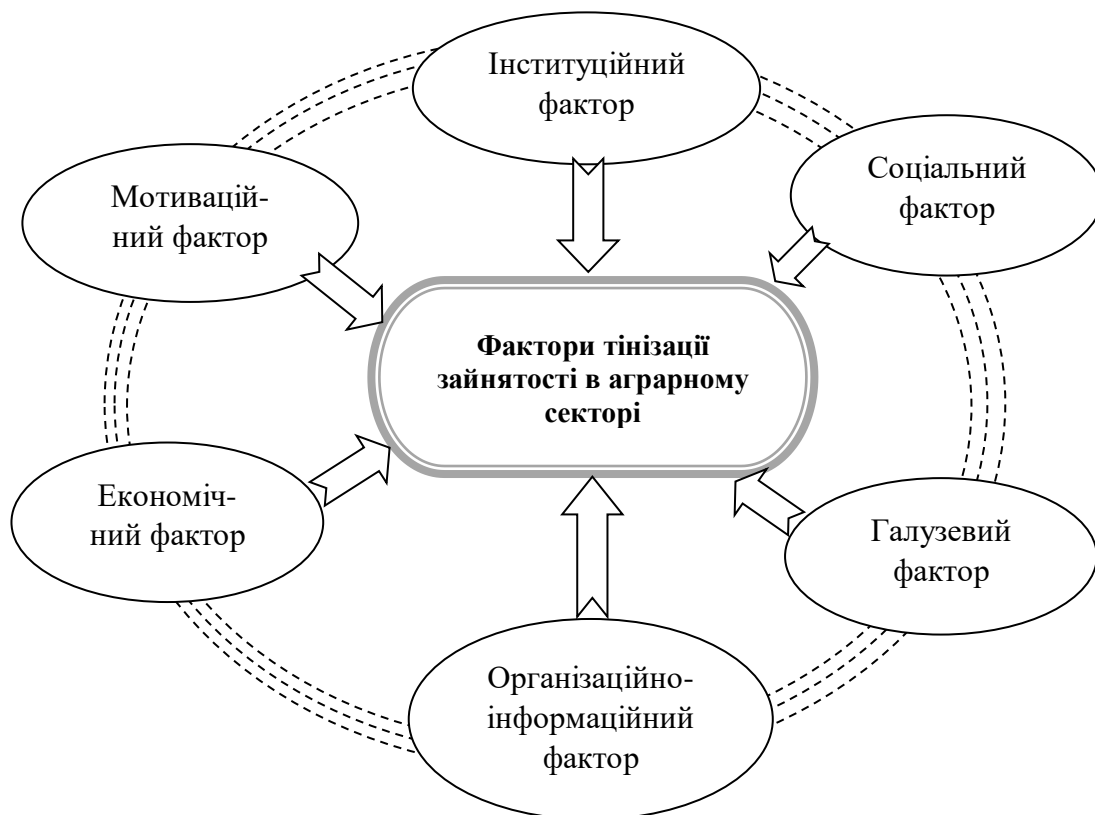
Джерело: побудовано автором.

Також працівник, залучений до праці в «тіні», позбавляє себе можливості на зарахування трудового та страхового стажу, що в майбутньому вплине на його пенсійне забезпечення; працівника може бути звільнено в будь-який час без попередження та компенсаційних виплат; відсутнє право на оплату лікарняних, відпускних, допомоги з безробіття, на задовільні умови праці та її охорону тощо.

У підрозділі 1.3 нами визначено та надано класифікацію факторів, що впливають на формування зайнятості в аграрному секторі економіки.

Неформальна зайнятість як одне з негативних явищ, яке поступово поширюється в сучасній сфері зайнятості, також формується під впливом певних передумов або причин.

На рис. 3.10 сформовано та представлено декомпозицію факторів, що спричиняють зростання неформальної зайнятості в аграрному секторі економіки.

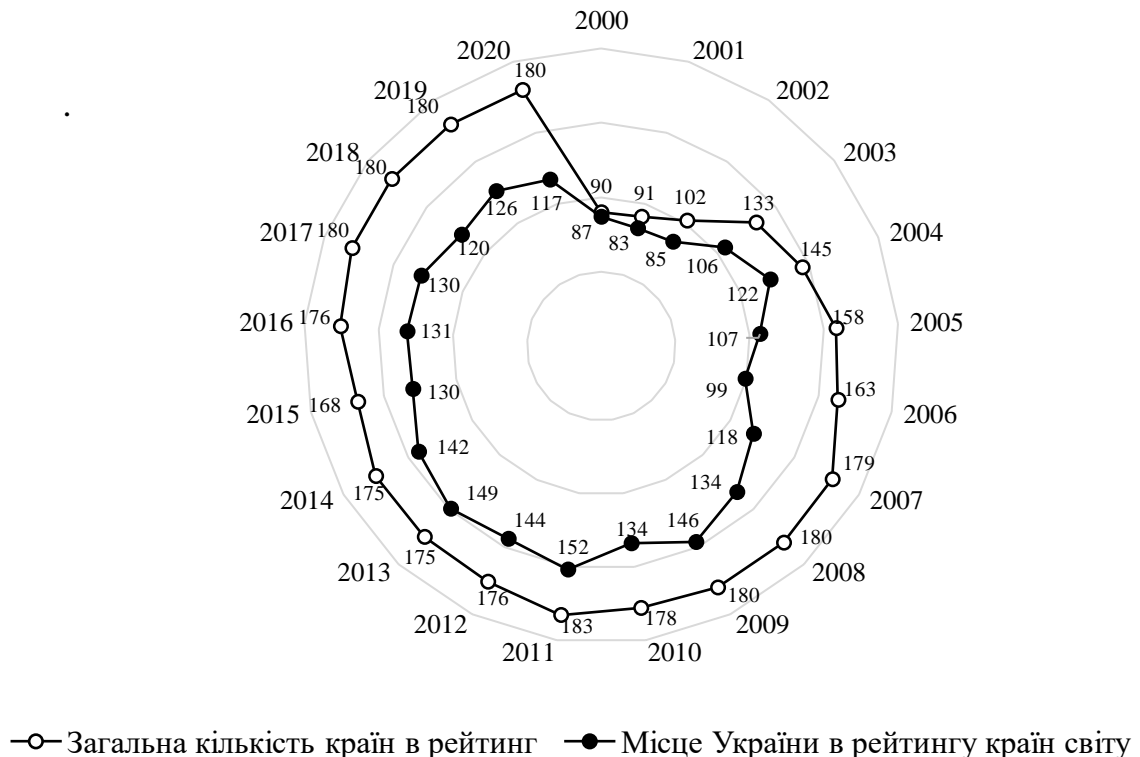


**Рис. 3.10. Декомпозиція основних факторів, що впливають на зростання неформальної зайнятості в аграрному секторі економіки**

Джерело: побудовано автором.

*Інституційний фактор.* Вплив інституційного фактора проявляється у високих показниках бюрократії, хабарництва, неефективності політики інститутів, низькою якістю послуг, що надаються зі сторони держави. Це підтверджується розрахунковим показником, що надає Міжнародна організація Transparency International, – Індексом сприйняття корупції (CPI)

(рис. 3.11). За даними рис. 3.2 можна зробити висновок, що протягом 2000–2020 рр. місце України в рейтингу Індексу сприйняття корупції було надзвичайно критичним та наближалось до показника загальної кількості країн у рейтингу. За останній рік показники України в Індексі сприйняття корупції становили 33 зі 100 можливих.



**Рис. 3.11. Діаграма динаміки рейтингів індексів сприйняття корупції в Україні за 2000–2020 рр.**

Джерело: побудовано автором за [84, 281].

Також до складових інституційного фактора слід віднести недосконалість і застарілість норм трудового законодавства, неефективність антикорупційного законодавства. Вважаємо, що вирішення низки проблем під час впливу інституційного фактора дозволить сформувати підґрунтя для розвитку механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

*Мотиваційний фактор.* Сучасна сфера виробничих відносин, зокрема і в аграрному секторі України, характеризуються мінімальними мотиваційними

заходами до забезпечення ефективної зайнятості або взагалі їх відсутністю. Нехтування важливістю мотиваційного фактора призвело до того, що працівники не зацікавлені офіційно працевлаштовуватися та працюють «у тіні».

Дослідження, проведене у формі опитування серед працівників тіньового сектора економіки, показують, що індивідуальною мотивацією для участі в незадекларованій трудовій діяльності є спільна зацікавленість у ній роботодавців і найманих працівників [284].

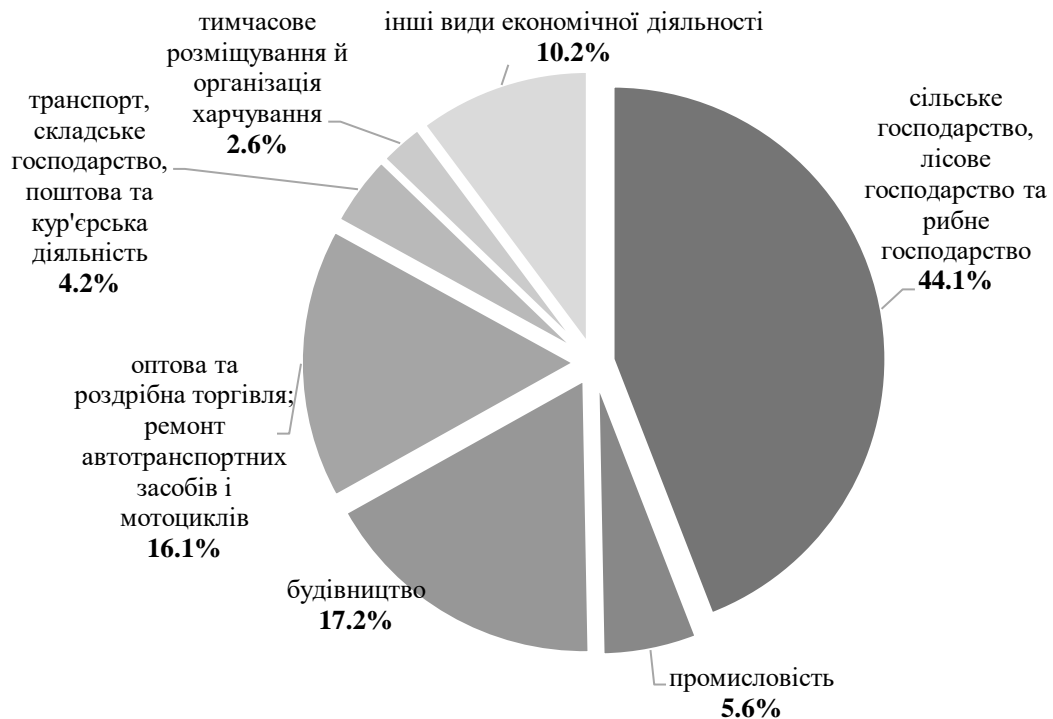
*Соціальний фактор.* Соціальна несправедливість, утрата можливості працевлаштуватися на роботу з гідною оплатою праці, неефективність чинної системи соціальної підтримки явища характерні для сільської місцевості, у перспективі призводять до диференціації доходів населення та є дестабілізуючими чинниками розвитку зайнятості. Також соціально вразливі групи населення мають обмежений доступ до ринку праці, що в подальшому спричиняє пошук роботи в «тіні» та згоду на всі умови праці. Відмітимо, що цей фактор має негативний і деструктивний вплив не тільки на ринок праці, але й на економіку, соціальну сферу та соціально-економічний розвиток галузі та країни в цілому.

*Економічний фактор.* Суспільні відносини, що формуються між роботодавцем і працівником, пов'язані з купівлею та продажем робочої сили як специфічного товару. Прагнення отримувати високу заробітну плату зі сторони працівника та прагнення роботодавця сплачувати мінімальну суму податків або не платити їх зовсім призводять до поширення тіньової зайнятості. У таких намаганнях роботодавець готовий забезпечувати ведення «подвійної бухгалтерії», брати участь у схемах скорочення податкової бази тощо. Центром соціально-економічних досліджень з'ясовано, що основні схеми ухиляння від сплати податків завдають збитків на суму близько 6–10 % від офіційного ВВП України. [203].

*Галузевий фактор.* Цей фактор є специфічним та повністю відрізняє галузь сільського господарстві від інших галузей економіки. Поширення

неформальної зайнятості в аграрному секторі можна визначити як цілком добровільне та свідоме явище, яке є найбільш оптимальним варіантом пристосування до сучасних реалій ринку праці.

Галузевий фактор має вплив на формування тіньової зайнятості через такі чинники, як низький внутрішній попит на сільськогосподарську продукцію, збільшення собівартості сировини, засобів для захисту рослин, добрив тощо внаслідок девальвації національної валюти, нерегульованості земельного питання, зменшення фінансової підтримки розвитку аграрного сектора, зокрема галузі тваринництва тощо [61, с. 95]. На рис. 3.12 відображено розподіл неформально зайнятого населення у віці 15–70 років за видами економічної діяльності в Україні за 2020 р.



**Рис. 3.12. Неформально зайняте населення у віці 15-70 років за видами економічної діяльності у 2020 р.**

Джерело: побудовано автором за [164].

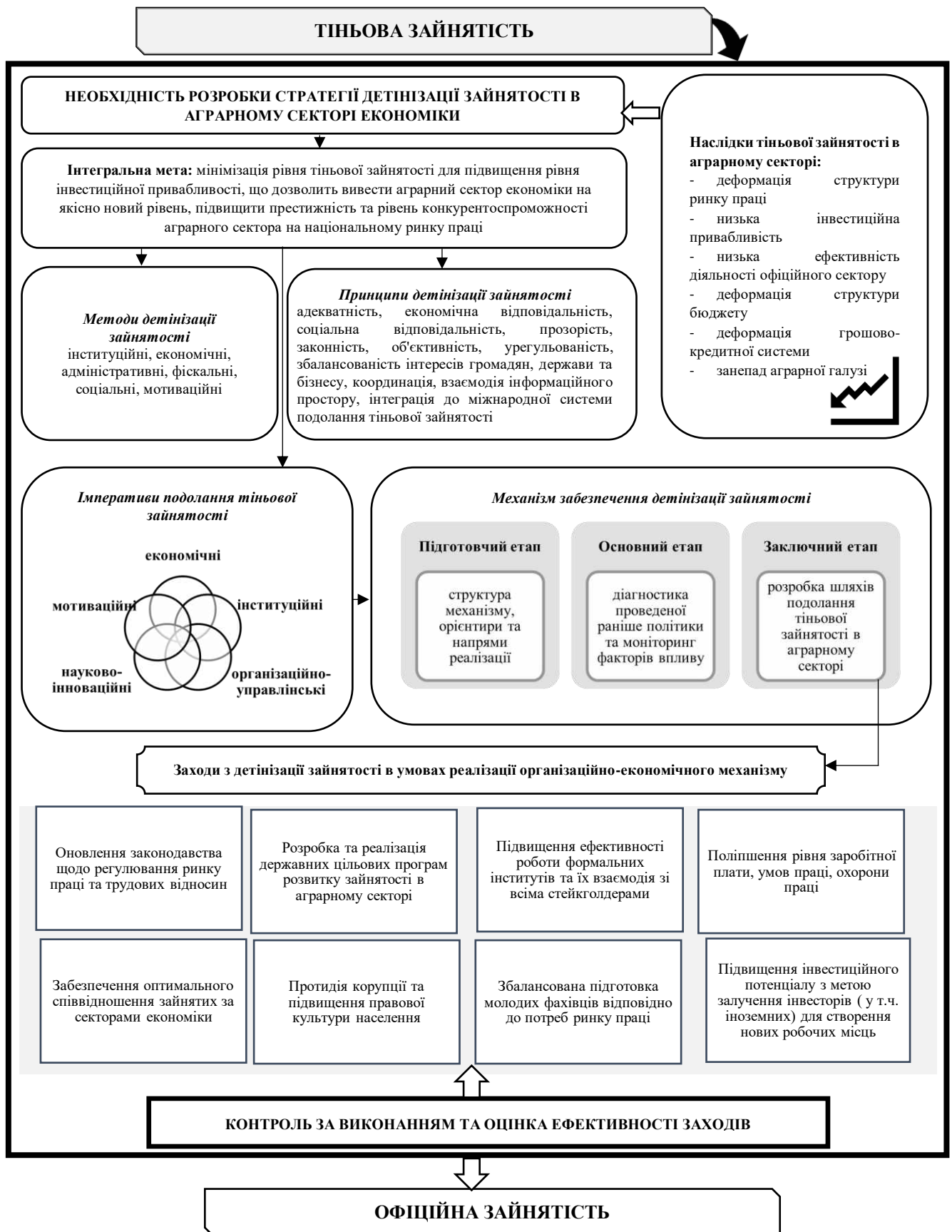
Відповідно до даних, наведених на рис. 3.15 найбільша частка неформально зайнятого населення характерна для галузей сільського

господарства, рибного господарства та лісового господарства – 44,1 %, а також для сфери будівництва – 17,2 %.

*Організаційно-інформаційний фактор.* Відсутність функціональних та інформаційних структур або неефективність їх функціонування, сприйняття невідфільтрованих потоків інформації, які висвітлюють ідеологію тіньової зайнятості через засоби масової інформації, становлять загрозу для офіційної зайнятості.

Для стримування впливу визначених факторів тінізації зайнятості важливою є синергія інституційних засад і економічного зростання, що сприятиме процесам детінізації зайнятості. Охарактеризувавши основні фактори поширення неформальної зайнятості в аграрному секторі економіки нашої країни, можемо сформулювати концептуальну схему імперативів та заходів з детінізації аграрної зайнятості (рис. 3.13). Слід визначити, що запропоновані заходи забезпечать позитивний ефект лише за умови певного контролю за їх виконанням. Місія детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки полягає в істотному зниженні рівня трудових відносин, які формуються за межами правового поля, що в подальшому стане одним із ключових факторів, який забезпечить реалізацію організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки з урахуванням національних і галузевих особливостей цього явища та рушійних факторів, що сприяють поширенню неформальної зайнятості в країні.

Інтегральна мета детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки в умовах реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості актуалізується на фоні євроінтеграційних процесів. Запропонована концептуальна схема формує підґрунтя для подальшого розроблення комплексної програми детінізації зайнятості в цілому по країні. Вихід із «тіні» дозволить більш глибоко сформулювати майбутні вектори розвитку аграрної зайнятості, адже можливим буде досягнення позитивного ефекту для бюджету країни, сформується стабільний розвиток національної економіки та зміцняться позиції економічної безпеки держави, її продовольча незалежність.



**Рис. 3.13. Концептуальна схема імперативів та шляхів детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки**

Джерело: розроблено автором.



### **3.2. Моделювання факторів і рівня зайнятості в аграрному секторі на регіональному рівні**

Тенденції, що сформувалися на сучасному аграрному ринку праці, мають значний вплив на рівень соціально-економічного розвитку галузі як окремого регіону, так і країни в цілому, а саме: знижуються обсяги виробництва продукції, надання послуг, рівень продуктивності праці, якість та добробут життя населення, занепадають сільські території, утрачається їхня самобутність і колорит тощо.

В аграрному секторі відбувається скорочення кількості зайнятого населення в сільському господарстві. Специфіка аграрного сектора економіки полягає в тому, що сільське господарство визначає спосіб життя людей, які проживають у сільській місцевості. Хоча сільський соціум поступово пристосовується до змін, що супроводжують ринкові трансформації, ця адаптація спрямована переважно на виживання, а не на формування нового укладу, який відповідав би змінам у виробничій сфері [115, с. 48].

З огляду на це оцінка основних тенденцій розвитку аграрного ринку праці в подальшому стане потужним базисом під час розробки та впровадження заходів, що сприятимуть зростанню рівня зайнятості, збільшенню частки зайнятих та підвищенню рівня ефективності діяльності аграрного сектора економіки.

Джерелами інформації щодо чисельності наявного і постійного сільського населення (за оцінкою) в розрізі міст, районів, селищ міського типу Харківської області, чисельності постійного населення за віком, статтю та місцем проживання, середньооблікової чисельності штатних працівників у галузі сільського господарства, розрахунку показників плинності робочої сили, демографічного навантаження і, у кінцевому підсумку, для аналізу робочої сили, оцінки і моделювання рівня зайнятості та безробіття сільського населення в сільському господарстві були дані статистичних щорічників «Харківська область», «Міста і райони Харківської області», демографічного

щорічника «Населення Харківської області», статистичного збірника «Праця Харківської області».

З 1995 р. відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) у практику роботи органів державної статистики впроваджено вибіркоче обстеження населення (домогосподарств) із питань економічної активності (з 2019 р. – обстеження робочої сили). Це обстеження проводять за місцем постійного проживання населення та охоплюють осіб віком 15 років і старше (до 2019 р. – 15–70 років), щодо яких розраховують оцінки про робочу силу, зайнятість і безробіття населення. У подальшому аналізі з метою забезпечення порівняння показників у динаміці інформацію наведено за результатами обстеження робочої сили щодо осіб віком 15–70 років.

Згідно зі статистичною методологією рівень зайнятості показує частку зайнятого населення в загальній чисельності населення відповідної вікової групи, і яку аналізують за статтю та місцем проживання і за віковими групами. Зайнятість за кордоном не включають в оцінки зайнятості, оскільки вона не сприяє зростанню ВВП країни, а трудові мігранти не входять до складу робочої сили.

Проведемо порівняльний аналіз рівня зайнятості населення Харківської області за статтю та місцем проживання, за віковими групами у 2020 р. (табл. 3.4).

Аналіз рівня участі у складі робочої сили дозволяє зробити такі висновки. При середньому рівні зайнятості населення віком 15–70 років у сільській місцевості 57,2 % маємо його суттєве коливання за віковими групами. Найменшим цей рівень у віковій групі 15–24 роки, де частка зайнятого населення в загальній чисельності осіб цього віку становить 37,6 %. Можна припустити, що основними причинами такого рівня можуть бути навчання молоді у вищих навчальних закладах, служба у Збройних силах України, безробіття, наявність осіб з обмеженими можливостями, а також внутрішня і зовнішня трудова міграція. Проте лише вікова група 15–24 роки є єдиною серед восьми вікових груп, у якій рівень зайнятості населення

сільської місцевості перевищує середній показник по області на 12 %, по міській місцевості – на 14,5 %.

Таблиця 3.4

**Порівняльний аналіз рівня зайнятості населення Харківської області за статтю і місцем проживання, за віковими групами у 2020 році, %**

Показники	Усього у віці		За віковими групами							
	15 років і старше	15–70 років	15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	71 і старше
Усе населення	53,1	59,9	25,6	80,9	77,8	77,3	80,5	79,3	12,2	0,6
<b>За статтю:</b>										
- жінки	47,0	55,1	21,3	75,3	69,0	72,8	79,6	78,2	9,1	0,4
- чоловіки	60,3	65,2	29,5	86,0	86,3	81,6	81,4	80,6	17,0	1,0
<b>За місцем проживання:</b>										
- міська місцевість	54,1	60,5	23,1	86,0	78,0	78,2	80,7	79,9	13,5	0,7
- сільська місцевість	48,9	57,2	37,6	60,0	76,8	73,0	79,8	76,6	6,7	0,3
<b>Відхилення рівня зайнятості населення сільської місцевості</b>										
- середнього по області	-4,2	-2,7	+12,0	-20,9	-1,0	-4,3	-0,7	-2,7	-5,5	-0,3
- міської місцевості	-5,2	-3,3	+14,5	-26,0	-1,2	-5,2	-0,9	-3,3	-6,8	-0,4

Джерело: розраховано автором за [46].

Сільська молодь має менші можливості як для подальшого навчання після школи, так і для зовнішньої трудової міграції. Наприклад, не маючи належних умов для навчання в школах (відсутність комп'ютерних класів, доступу до Інтернету, недостатні знання іноземних мов, відсутність можливості займатися з репетиторами через низький рівень доходів батьків) і отримуючи низькі бали із зовнішнього незалежного оцінювання, під час вступу до ЗВО сільські діти не можуть належним чином конкурувати з випускниками міських шкіл.

У віковій групі 25–29 років у сільській місцевості рівень участі у складі робочої сили становить лише 60 % і характеризується суттєвим відхиленням від середнього рівня по області (-20,9 %) та від показника по міській місцевості (-26 %).

Для поглибленого аналізу чинників зайнятості сільського населення було використано багатofакторне економетричне моделювання. Завдання полягає у виявленні взаємозалежностей між ознаками за допомогою кореляційно-регресійного аналізу (далі КРА). Відомо, що при кореляційному типі зв'язку кожному значенню незалежної змінної відповідає декілька значень залежної, причому попередньо не відомо, яке саме. Зручність кореляційно-регресійного аналізу (КРА) полягає в тому, що цей статистичний метод дозволить нам виявити взаємозалежності між декількома ознаками. Цей метод дає змогу встановити і сам факт існування зв'язку (кореляційний аналіз), і знайти математичну функцію, що його визначає (регресійний аналіз) [51, с. 207].

Головною характеристикою кореляційного зв'язку є лінія регресії, тобто «функція, яка пов'язує середні значення результативної ознаки зі значеннями незалежних змінних. У КРА лінію регресії оцінюють не в окремих точках, як в аналітичному групуванні, а в кожній точці інтервалу зміни фактичної ознаки  $x$ » [228, с. 150].

Розрізняють регресійні моделі з одним рівнянням, системи одночасних рівнянь, моделі часових рядів. Регресія передбачає оцінку параметрів моделі, статистичну перевірку значущості параметрів рівняння і показників тісноти зв'язку, аналіз адекватності моделі. Ми використали регресійну модель з одним рівнянням, у якому залежна змінна представлена у вигляді функції від незалежних змінних і параметрів:

$$y = f(x_1, x_2, \dots, x_n) \quad (3.1)$$

Специфікація моделі полягає у формулюванні виду моделі на основі відповідної теорії зв'язку між змінними. Через труднощі обґрунтування форми зв'язку показника зайнятості сільського населення використаємо багатofакторне лінійне рівняння регресії, кожний параметр якого матиме певний економічний зміст:

$$y_x = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_nx_n + e, \quad (3.2)$$

де  $y_x$  - теоретичні значення результативної ознаки;  $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n$  - параметри рівняння;  $x_1, x_2, \dots, x_n$  - значення факторних ознак,  $e$  - випадкова величина, помилки спостережень (включає вплив не врахованих у моделі факторів, випадкових помилок і особливостей вимірювання). Наявність у моделі випадкової величини має три пояснення: специфікація моделі, вибірковий характер вихідних даних, особливості вимірювання змінних.

Окремі коефіцієнти регресії цього рівняння  $a_1, a_2, \dots, a_n$  є частинними або парціальними коефіцієнтами регресії [229, с.156]. Вони характеризують вплив відповідного фактора на результативний показник при фіксованому (елімінованому) значенні інших факторів. Вони показують, як у середньому змінюється результативна ознака у зі зміною відповідної факторної ознаки на одиницю а за умови, що інші факторні ознаки лишаються незмінними. Вільний член рівняння ( $a_0$ ) може не мати економічного змісту і не інтерпретується, оскільки він є початком відліку і характеризує теоретично очікуване значення результативної ознаки за умови, коли всі факторні ознаки дорівнюють нулю.

Параметри рівняння множинної регресії знаходять методом найменших квадратів (МНК), сутність якого полягає у зведенні до мінімуму квадрата різниці ( $e$ ) між фактичними ( $y$ ) і теоретично очікуваними ( $y_x$ ) значеннями результативної ознаки, визначених при отриманих парціальних коефіцієнтах регресії:

$$\sum e_i^2 = \sum (y - \bar{y}_x)^2 \rightarrow \min . \quad (3.3)$$

Початок відліку ( $a_0$ ) і парціальні (частинні) коефіцієнти регресії ( $a_i$ ) визначаються, розв'язуючи систему рівнянь:

$$\begin{aligned} \sum y &= na_0 + a_1 \sum x_1 + a_2 \sum x_2 + \dots + a_n \sum x_n \\ \sum yx_1 &= a_0 \sum x_1 + a_1 \sum x_1^2 + a_2 \sum x_1x_2 + \dots + a_n \sum x_1x_n \\ \sum yx_2 &= a_0 \sum x_2 + a_1 \sum x_1x_2 + a_2 \sum x_2^2 + \dots + a_n \sum x_2x_n \\ &\dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \\ \sum yx_n &= a_0 \sum x_n + a_1 \sum x_1x_n + a_2 \sum x_2x_n + \dots + a_n \sum x_n^2 \end{aligned} \quad (3.4)$$

Ми визначили рівень зайнятості зайнятого сільського населення віком 15 років і старше в сільській місцевості 27 адміністративних районів

Харківської області у 2020 р. Для цього знайшли процентне відношення середньооблікової кількості штатних працівників у сільській місцевості окремого району віком 15 років і старше до чисельності наявного сільського населення цього ж району вказаної вікової групи. Цей показник надалі характеризуватиме рівень зайнятості сільського населення і буде залежною змінною ( $y$ ).

Згідно з теорією кореляційного аналізу потрібно дотримуватися вимог щодо відповідності числа спостережень і кількості досліджуваних ознак. Наслідком скорочення розмірності шляхом виключення несуттєвих факторів може стати, з одного боку, швидкість, оперативність і якість моделі, з другого – недостатньо повний опис досліджуваного процесу в єдиній системі національного обліку. Оптимальним співвідношенням між числом факторних ознак, включених до моделі, і обсягом досліджуваної сукупності вважають критерій, коли «кількість незалежних змінних ( $x$ ) у 3–4 рази менше обсягу вивчаємої сукупності» [274, с. 264].

Під час проведення КРА бажано знайти якомога більшу сукупність зв'язків між змінними. Модуль Multiple Regression (множинна регресія) програмного продукту STATISTICA дозволив нам методом перебору різних рівнянь визначити коефіцієнти інтеркореляції при різних варіантах комбінацій факторних ознак для дослідження їх впливу на рівень зайнятості сільського населення. До загального переліку незалежних чинників ( $k=9$ ) входили (вибірку показників здійснено по галузі сільського господарства в розрізі районів Харківської області у 2020 р.):

- 1) середньомісячна заробітна плата штатних працівників (грн),
- 2) рівень прийому працівників (%),
- 3) рівень вибуття (%),
- 4) коефіцієнт заміщення робочої сили (процентне відношення кількості прийнятих працівників до кількості вибулих протягом року),
- 5) кількість поголів'я великої рогатої худоби на 100 га сільськогосподарських угідь (гол.),

б) коефіцієнт потенційного демографічного заміщення на 100 осіб, або коефіцієнт дитячого навантаження (припадає дітей віком 0–14 років на 100 осіб віком 15–64 роки, осіб),

7) коефіцієнт пенсійного навантаження (припадає осіб старше працездатного віку, тобто 65 років і старше, на 100 осіб віком 15–64 роки),

8) коефіцієнт демографічної підтримки (припадає чисельність населення віком 15–64 роки на 100 осіб населення 65 років і старше),

9) коефіцієнт загального демографічного навантаження на 100 осіб (відношення загальної чисельності населення віком 0–14 років і 65+ до чисельності працездатного населення у віці 15–64 роки, на 100 осіб).

Ми провели конфлюентний аналіз, тобто вивчили цілу ієрархію регресій між різними сполученнями змінних. Аналізуючи регресії з різною кількістю факторних ознак установили «ефект деградації» коефіцієнтів регресії, який проявляється в тому, що коли в регресію включається багато змінних, які мають лінійні зв'язки одна з одною (мультиколінеарні змінні), то парціальні коефіцієнти регресії мають тенденцію повертатися до тих значень, які вони мали в рівнянні з меншою кількістю змінних [275].

Конфлюентний аналіз вказує на те, що в окремих випадках отримано беззмстовні результати. Про це свідчать невідповідність знаків при коефіцієнтах регресії теоретично висунутим припущенням, непояснювані зміни їх значень. Причина полягає в тому, що ізольовано взяте рівняння регресії є, так би мовити, моделлю «чорного ящика», оскільки в ній не розкривається механізм залежності вихідної змінної  $y$  (рівень зайнятості сільського населення) від вхідних змінних  $x_i$ , а лише констатується факт наявності такої залежності.

На основі зміни коефіцієнтів регресії та множинного коефіцієнта детермінації  $R^2$  ми виділили корисні й зайві змінні. Змінну вважають корисною, коли її включення значно підвищує сукупний коефіцієнт детермінації. Таким чином, у результаті було обґрунтовано включення до багатофакторної моделі рівня зайнятості сільського населення Харківської

області у 2020 р. шести вхідних змінних. Вважаємо, що за такої розмірності модель буде оптимальною, що в подальшому буде перевірено різними критеріями і тестами на адекватність моделі. Нами були прийняті такі умовні позначення:

- $y$  – рівень зайнятості сільського населення, %;
- $x_1$  – середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн;
- $x_2$  – рівень вибуття робочої сили, %;
- $x_3$  – показник заміщення робочої сили, %;
- $x_4$  – щільність поголів'я ВРХ, голів на 100 га с.-г. угідь;
- $x_5$  – коефіцієнт потенційного демографічного заміщення на 100 осіб;
- $x_6$  – коефіцієнт пенсійного навантаження на 100 осіб.

Розрахунки здійснювали за допомогою програмного продукту, інтегрованої системи аналізу й управління даними STATISTICA з використанням модулів Basic Statistics (дискриптивна статистика), Multiple Regression (множинна регресія), Anova/Manova (одновимірний і багатовимірний аналіз) (дод. Л). Правильність специфікації моделі підтверджує аналіз коефіцієнтів інтеркореляції (парних лінійних коефіцієнтів кореляції між незалежними змінними) (дод. Л.1). Аналіз коефіцієнтів інтеркореляції показує, що із шести досліджуваних чинників жоден не дублює інший. Їхні значення не перевищують 0,7 і коливаються від  $r_{x_5x_6} = 0.034008$  до  $r_{x_1x_3} = 0.59456$ . Таким чином, у рівняння множинної лінійної регресії було включено всі шість наведених факторів.

Як бачимо, мотиваційну частину до зайнятості в сільському господарстві представляє показник оплати праці. Необхідний і надмірний оборот робочої сили представлені через відносні показники рівня вибуття робочої сили та співвідношення між чисельністю прийнятих і вибулих працівників (показник заміщення робочої сили). Виробничу частину сільськогосподарського виробництва, рівень його інтенсивності виражає показник щільності поголів'я великої рогатої худоби на 100 га сільськогосподарських угідь. До того ж, він опосередковано є



характеристикою рівня розвитку галузі тваринництва і соціальної відповідальності аграрного бізнесу. Демографічний блок факторів зайнятості сільського населення представлено через співвідношення різних вікових груп, а саме чисельності дітей віком 0–14 років і осіб працездатного віку. Унаслідок уповільнення оновлення сільських кадрів на практиці має місце недостатній оборот робочої сили. Тому до моделі зайнятості сільського населення незалежну змінну було включено коефіцієнт пенсійного навантаження, який являє собою співвідношення між чисельністю осіб старше працездатного віку до осіб віком 15–64 роки. Отже, у ймовірній моделі теоретична залежність базується на гіпотезі про те, що рівень зайнятості сільського населення в сільському господарстві Харківської області у 2020 р. ( $y$ ) є функцією середньомісячної заробітної плати ( $x_1$ ), рівня вибуття працівників ( $x_2$ ), показника заміщення робочої сили ( $x_3$ ), щільності поголів'я великої рогатої худоби на 100 га сільськогосподарських угідь ( $x_4$ ), коефіцієнтів потенційного демографічного заміщення ( $x_5$ ) і пенсійного навантаження населення сільської місцевості Харківської області ( $x_6$ ).

На підставі електронної таблиці з результатами багатофакторного регресійного аналізу синтезована за рівнянням прямої лінії багатофакторна модель залежності рівня зайнятості сільського населення Харківської області по 27 районах Харківської області у 2020 р. від середньомісячної заробітної плати, рівня вибуття робочої сили, показника заміщення робочої сили, щільності ВРХ на 100 га сільськогосподарських угідь, коефіцієнта потенційного демографічного заміщення, коефіцієнта пенсійного навантаження на 100 осіб має такий вигляд (дод. Л.2):

$$y_x = 64,95516 + 0,00234x_1 - 0,29394x_2 + 0,07492x_3 + 0,80999x_4 + 0,1473x_5 - 2,42905x_6. \quad (3.4)$$

Наведена економетрична модель описує зв'язок між показниками. Економічний зміст коефіцієнта регресії  $a_1 = 0,00234$  полягає в тому, що в разі зростання середньомісячної оплати праці штатного працівника на 1000 грн

рівень зайнятості населення в сільському господарстві збільшується на 2,34 % за умови, що рівень вибуття робочої сили, показник її заміщення, щільність поголів'я великої рогатої худоби на 100 га сільськогосподарських угідь, коефіцієнт потенційного демографічного заміщення і коефіцієнт пенсійного навантаження залишаються на середньому рівні.

Аналогічний за напрямом вплив на рівень зайнятості здійснюють показники заміщення робочої сили, щільність великої рогатої худоби і коефіцієнт потенційного демографічного навантаження. Зокрема, лише в шести районах Харківської області чисельність прийнятих на роботу працівників перевищує чисельність звільнених і показник заміщення робочої сили перевищує 100 %. Тому зростання цієї величини на 1 % сприяє підвищенню рівня зайнятості сільського населення на 0,07492 % (за умови середнього фіксованого значення інших п'ятьох факторів, включених до множинної кореляційно-регресійної моделі).

Без розвитку тваринницької галузі, зростання рівня інтенсивності сільськогосподарського виробництва, а саме поголів'я великої рогатої на 100 га сільськогосподарських угідь, поліпшити питання зайнятості неможливо. Наслідком зростання щільності поголів'я тварин є збільшення рівня зайнятості на 0,80999 %, за умови, що середньомісячна заробітна плата працівників, рівень вибуття робочої сили, показник її заміщення, коефіцієнти потенційного демографічного заміщення і пенсійного навантаження залишаються на середньому рівні.

У сільській місцевості Харківської області у 2020 р. у розрахунку на 100 осіб віком 15–64 років у середньому припадає 22,7 особи віком 0–14 років і цей показник коливається від 19,64 до 27,12. У середньому по Україні відповідний показник становить 19,4 %. Зростання коефіцієнта потенційного демографічного заміщення, або коефіцієнта дитячого навантаження, на 1 % сприяє зростанню рівня зайнятості сільського населення на 0,14730 % (за умови, що інші фактори, включені в кореляційну модель, залишаються на середньому рівні).

Коефіцієнт регресії при факторі  $x_2$  має від'ємне значення і становить  $a_2 = -0,29394$ . Це означає, що в разі збільшення коефіцієнта вибуття на 1 % рівень зайнятості сільського населення знижується на 0,29394 %. При цьому, середньомісячна оплата праці штатних працівників, показник заміщення робочої сили, щільність поголів'я великої рогатої худоби на 100 га сільськогосподарських угідь, коефіцієнт потенційного демографічного заміщення і коефіцієнт пенсійного навантаження залишаються на середньому рівні.

Найбільше абсолютне зменшення рівня зайнятості сільського населення Харківської області відбувається за рахунок зростання коефіцієнта пенсійного навантаження. У середньому в сільській місцевості Харківської області на 100 осіб працездатного віку припадає 29 осіб старше працездатного віку, по Україні – 22 особи. У таких районах Харківської області, як Барвінківський, Валківський, Дворічанський, Зміївський, Золочівський, Коломацький, Первомайський, Печенізький цей коефіцієнт коливається від 30 % до 34 %. Коефіцієнт регресії  $a_5$  показує, що за умови середнього рівня інших факторів, включених у множинну кореляційну модель, у разі зростання коефіцієнта пенсійного навантаження на 1% рівень зайнятості скорочується на 2,42905 %.

Для подальшого порівняння за ступенем впливу на залежну змінну між собою коефіцієнтів регресії багатofакторного рівняння, які є різними за економічним змістом і мають неоднакові одиниці вимірювання, стандартизуємо їх за допомогою бета коефіцієнтів. У стандартизованому вигляді множинну регресійну модель рівня зайнятості сільського населення записуємо таким чином (дод. Л.2):

$$y_x = 0,262701x_1 - 0,164797x_2 + 0,102734x_3 + 0,30232x_4 + 0,018886x_5 - 0,517968x_6. \quad (3.5)$$

Стандартизований коефіцієнт показує, на скільки середніх квадратичних відхилень змінюється результативна ознака зі збільшенням  $i$ -ї факторної ознаки на одне середнє квадратичне відхилення. ППП STATISTICA сама застосовує зазначені стандартизовані коефіцієнти. Якщо решта факторів лишається без змін, то рівень зайнятості сільського населення:

- зростає на 0,262701 середнє квадратичне відхилення в разі збільшення середньомісячної оплати праці на одне середнє квадратичне відхилення;
- зменшується на 0,164797 середнє квадратичне відхилення в разі збільшення рівня вибуття робочої сили на одне середнє квадратичне відхилення;
- зростає на 0,102734 середнє квадратичне відхилення в разі збільшення показника заміщення робочої сили на одне середнє квадратичне відхилення;
- зростає на 0,30232 середнє квадратичне відхилення в разі збільшення щільності поголів'я великої рогатої худоби на одне середнє квадратичне відхилення;
- зростає на 0,0,01886 середнє квадратичне відхилення в разі збільшення коефіцієнта потенційного демографічного заміщення на одне середнє квадратичне відхилення;
- скорочується на 0,517968 середнє квадратичне відхилення в разі збільшення коефіцієнта пенсійного навантаження на одне середнє квадратичне відхилення.

Таким чином, аналіз стандартизованих бета- коефіцієнтів показав, що найбільший вплив на формування зайнятості на селі має пенсійне навантаження на 100 осіб працездатного населення ( $\beta_{x1} = -0,517968$ ), щільність поголів'я великої рогатої худоби на 100 га сільськогосподарських угідь ( $\beta_{x4} = 0,30232$ ) і рівень доходів сільського населення ( $\beta_{x1} = 0,262701$ ). У множинній кореляції для більш точної оцінки впливу кожної ознаки на показник, який моделюють, без урахування взаємодії факторів з іншими ознаками, включеними в кореляційну модель, використовуються часткові коефіцієнти еластичності і Q-коефіцієнти (дод. Л.3). Оцінку впливу окремих факторів за допомогою коефіцієнтів еластичності і Q-коефіцієнтів наведено в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

**Оцінка впливу окремих факторів за допомогою коефіцієнтів еластичності і Q-коефіцієнтів**

Фактор	Середнє значення	Показник варіації, %	Коефіцієнт регресії	Коефіцієнт еластичності	Q-коефіцієнт
$x_1$	9281,96	15,91	0,00234	0,938	0,149235
$x_2$	32,18	22,95	-0,29394	-0,409	-0,093866
$x_3$	87,95	20,54	0,07492	0,285	0,058539
$x_4$	6,43	57,30	0,80999	0,225	0,128925
$x_5$	22,70	7,44	0,1473	0,144	0,010714
$x_6$	28,51	9,86	-2,42905	-2,991	-0,294913

Джерело: розраховано автором.

Коефіцієнти еластичності є відносними показниками зв'язку між показниками і показують, на скільки відсотків зміниться результативна ознака в разі зміни факторної ознаки на 1 % при фіксованому значенні інших факторів на будь-якому рівні. Наведені в таблиці коефіцієнти еластичності показують, що:

- ✓ у разі збільшення середньомісячної оплати праці на 1 % рівень зайнятості зростає на 0,938 % (за умови сталості інших факторів);
- ✓ у разі збільшення рівня вибуття робочої сили на 1 % маємо скорочення рівня зайнятості на 0,409 % (за умови сталості інших факторів);
- ✓ у разі зростання показника заміщення робочої сили на 1 % маємо відносний приріст рівня зайнятості в розмірі 0,285 % (за умови сталості інших факторів).
- ✓ у разі збільшення рівня інтенсивності розвитку галузі тваринництва (щільності ВРХ на 100 га с.-г. угідь) на 1 % рівень зайнятості сільського населення зростає на 0,0,225 % (за умови сталості інших факторів);
- ✓ у разі збільшення коефіцієнта потенційного демографічного заміщення на 1% відносний приріст рівня зайнятості становить 0,144 %;
- ✓ у разі збільшення коефіцієнта пенсійного навантаження на 1 % рівень зайнятості знижується на 2,991 %.

Отже, отримуємо підтвердження раніше зробленого висновку про те, що основними факторами, які впливають на рівень зайнятості сільського

населення Харківської області у 2020 р. є старіння сільського населення (наслідком якого є зростання пенсійного навантаження на осіб працездатного віку), рівень середньомісячних доходів працівників, показник заміщення робочої сили і відродження галузі тваринництва, інтенсифікація розвитку цієї галузі сільського господарства, яку ми характеризуємо через показник щільності поголів'я великої рогатої худоби.

Важливою умовою застосування кореляційно-регресійного аналізу є якісна однорідність досліджуваних показників, наближення їхніх характеристик до закону нормального розподілу. Урахувати ступінь варіації ознак, включених у багатofакторну кореляційну модель, дає змогу  $Q$ -коефіцієнт, для визначення якого знаходять добуток між коефіцієнтом еластичності і показником варіації (окремо по кожному факторному показнику). Розрахунок  $Q$ -коефіцієнта принципово не змінив розташування факторів у ранжируваному ряду за ступенем впливу на рівень зайнятості сільського населення Харківської області. Найбільшого значення  $Q$ -коефіцієнт набуває по змінній – коефіцієнт пенсійного навантаження ( $x_6$ ) 0,295. Цей показник, маючи найменший ступінь коливання, одночасно здійснює найсуттєвіший вплив на рівень зайнятості за критерієм коефіцієнта еластичності. По змінній середньомісячна оплата праці ( $x_1$ )  $Q=0,149$ , що ставить цей чинник на друге місце. Найбільший ступінь коливання має показник щільності поголів'я тварин на 100 га сільськогосподарських угідь ( $x_4$ ). Більше третини районів Харківської області не займаються розвитком тваринництва (10 районів із 27). Тому за рахунок високого значення показника варіації цей фактор виходить на третє місце за  $Q$ -коефіцієнтом - 17,2%.

Значущість коефіцієнтів регресії за  $t$ -тестом ( $t$ -критерієм Стюдента) оцінено в стовпці  $t(20)$  дод. Л.2. Ми бачимо, що за трьома з шести факторів фактичне значення критерію Стюдента вище, ніж теоретичне, установлене за математичною таблицею «Таблиця критичних значень  $t$ -критерію

Стьюдента». При рівні значущості 0,05  $t_{табл}$  становить 2,09. Тобто факторами, що пройшли перевірку на істотність, є:

- 1) середньомісячна оплата праці штатних працівників  $t_{0.05} = 2.09 < 3.15598$ ;
- 2) середньомісячна оплата праці штатних працівників  $t_{0.05} = 2.09 < 3,59664$ ;
- 3) коефіцієнт пенсійного навантаження  $t_{0.05} = 2.09 < 4,91622$

Тому парціальні коефіцієнти регресії  $a_1 = 0,00234$ ,  $a_4 = 0,80999$  та  $a_6 = -2,42905$  можна вважати значущими на рівні 0,05 за  $t$ -критерієм Стьюдента.

Наступним кроком дослідження є оцінка якості регресійної моделі зайнятості сільського населення, перевірка її на адекватність за допомогою системи критеріїв, що дозволить зробити висновок про практичне значення моделі рівня зайнятості сільського населення Харківської області.

Оцінимо достовірність моделі та оцінок її параметрів. Множинний (сукупний) коефіцієнт кореляції становить  $R = 0.69019559 \approx 0,69$  (дод. Л.2). На підставі шкали Чеддока за кількісним значенням  $R$  дамо якісну характеристику міри зв'язку між змінними. Множинний коефіцієнт кореляції свідчить про наявність середнього за тіснотою лінійного зв'язку між рівнем зайнятості сільського населення Харківської області середньомісячною оплатою праці, рівнем вибуття і заміщення робочої сили, щільності поголів'я великої рогатої худоби, коефіцієнтів потенційного демографічного заміщення і коефіцієнта пенсійного навантаження.

Оцінимо значущість рівня множинного коефіцієнта кореляції за допомогою  $F$ -критерію Фішера. Згідно з дод. Л.2 фактичне значення  $F$ -критерію Фішера становить 3,543325. За спеціальною математичною таблицею «Значення  $F$  при імовірності 0.95» визначимо табличне значення  $F$ -критерію Фішера:

$$F_{табл} = F_{\alpha;p;n-k-1} = 2,60 \quad (3.6)$$

$$F_{(6,20)} = F_{факт} = 3,543325 > F_{\alpha;p;n-k-1} = 2,60 \quad (3.7)$$

Оскільки фактичне значення  $F$ -критерію Фішера більше за табличне рівняння лінійної множинної регресії рівня зайнятості сільського населення Харківської області у 2020 р. то його можна визнати статистично значущим на рівні значущості  $\alpha = 0.05$ . Рівняння множинної регресії показника зайнятості сільського населення Харківської області є значущим за  $F$ -тестом на рівні значущості 0.05 і ступенях свободи варіації (6, 20) і може бути використане для прогнозу.

Ступінь взаємозв'язку між змінними відображає множинний (сукупний) коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0.47636996 \approx 0,476$ , який показує долю змін значень однієї змінної, пов'язану зі зміною значень інших змінних. Варіація рівня зайнятості сільського населення Харківської області на 47,6 % зумовлена впливом факторів, включених в економетричну модель (середньомісячна заробітна плата, рівень вибуття, показник заміщення робочої сили, щільність ВРХ, голів на 100 га с.-г. угідь, коефіцієнт потенційного демографічного заміщення на 100 осіб, коефіцієнт пенсійного навантаження на 100 осіб). На долю не врахованих в дослідженні факторів припадає 52,4 %.

Недоліком множинного коефіцієнта детермінації є те, що він, як правило, збільшується при додаванні нових факторів, хоча це не обов'язково означає поліпшення якості регресійної моделі. На відміну від  $R^2$ , скоригований коефіцієнт  $R^2$  може зменшуватися при введенні у модель нових факторів, які не чинять істотного впливу на залежну змінну. Тому має сенс використати скоригований (адаптований  $R_a^2$ , виправлений, скоригований) коефіцієнт детермінації (дод. Л.2):

$$R_a^2 = 1 - \frac{n-1}{n-p-1} (1 - R^2) = 1 - \frac{27-1}{27-6-1} (1 - 0.4764) \approx 0,319 \text{ або } 31,9\%. \quad (3.8)$$

Таким чином, значення адаптованого коефіцієнта детермінації свідчить, що рівень зайнятості сільського населення Харківської області на 31,9 % залежить від чинників, включених до багатофакторної кореляційно-регресійної моделі.



Для оцінки якості багатofакторної регресійної моделі рівня зайнятості сільського населення ми провели тестування її на мультиколінеарність. Мультиколінеарність завжди існує в множинних регресійних моделях. Питання лише в ступені або рівні мультиколінеарності. Вона ускладнює вивчення впливу окремих факторів на результативну ознаку, значно знижує точність оцінок коефіцієнтів регресії (їх стандартні помилки стають надто великими), адже взаємодія колінеарних факторів у моделі подвоюватиметься і спотворюватиме результати. У нашому дослідженні чим вища колінеарність, тим менш надійними будуть показники впливу окремих факторів на рівень зайнятості сільського населення Харківської області.

Теоретичними наслідками мультиколінеарності є висока кореляція між незалежними змінними, нестабільність коефіцієнтів моделі, суттєва зміна оцінок параметрів моделі при невеликій зміні вихідних даних (наприклад, додавання нових спостережень), великі стандартні помилки, мала значущість оцінок параметрів, тоді як модель загалом, є значущою (високе значення коефіцієнта детермінації та відповідної  $F$ -статистики); неправильні, з погляду теорії, знаки чи невиправдано великі значення оцінок параметрів. У разі виявлення суттєвого рівня колінеарності факторів один із пари пов'язаних між собою факторів виключають, або у якості пояснюючого чинника беруть якусь їхню функцію.

Тестування наявності мультиколінеарності здійснювали за  $F$ -тестом Глаубера і Фаррара. Наявність мультиколінеарності свідчить про те, що один або більше факторів пов'язані між собою лінійною чи приблизно лінійною залежністю. Для кожного коефіцієнта детермінації розраховули  $F$ -відношення ( $F$ -тест):

$$F_i = \frac{\frac{R_{x_i x_1 \dots x_p}^2}{p-1}}{\frac{1 - R_{x_i x_1 \dots x_p}^2}{n-p}} = \frac{R_{x_i x_1 \dots x_p}^2}{p-1} \cdot \frac{n-p}{1 - R_{x_i x_1 \dots x_p}^2}, \quad (3.9)$$

де  $n$  – кількість спостережень,  $p$  – кількість факторів.

F-тест перевіряє нульову гіпотезу про те, що коефіцієнт детермінації дорівнює 0. Розраховані значення F-тестів порівнювали з критичними значеннями, знайденими в таблицях F- розподілу Фішера зі ступенями вільності  $\nu_1 = p - 1$  і  $\nu_2 = n - p$  і заданим рівнем значущості. Якщо фактичне значення критерію менше за табличне, то нульова гіпотеза не приймається і конкретний фактор  $x_i$  не є мультиколінеарним.

У початковому вигляді кореляційна модель рівня зайнятості сільського населення Харківської області передбачала більшу кількість незалежних змінних. У результаті тестування рівня мультиколінеарності було встановлено, що колінеарними виявилися дві пари факторів: показник вибуття робочої сили за прийомом і показник заміщення робочої сили; друга пара – коефіцієнт потенційного демографічного заміщення (чисельність осіб віком 0–14 років на 100 осіб населення віком 15–64 роки) та коефіцієнт загального демографічного навантаження (чисельність осіб вікових груп 0–15 років та 65 і старші на 100 осіб населення віком 15–64 роки). У зв'язку з наявністю міжфакторної кореляції з пар пов'язаних між собою незалежних змінних було вилучено такі незалежні змінні: показник вибуття робочої сили за прийомом і коефіцієнт загального демографічного навантаження (чисельність осіб вікових груп 0–15 років та 65 і старші на 100 осіб населення віком 15–64 роки). Отже, для тестування наявності мультиколінеарності в моделі рівня зайнятості сільського населення залишилося шість факторів. Визначення тісноти (щільності) регресійного зв'язку виконували шляхом побудови допоміжної регресії (тобто моделі залежності кожного фактора  $x$  від усіх інших факторів) і обчислення відповідного коефіцієнта детермінації  $R^2$  для цього допоміжного рівняння. Коефіцієнт детермінації пов'язує кожний окремо взятий фактор з іншими, включеними в кореляційну модель (їх буде стільки, скільки маємо факторів). Далі для кожного коефіцієнта детермінації було визначено F-тест.

Визначення рівня мультиколінеарності за своїм змістом близьке до тестування її наявності. Оскільки в нашому дослідженні побудовано шестифакторну регресійну модель, для визначення мультиколінеарності

недостатньо аналізу парних коефіцієнтів кореляції між незалежними змінними за даними матриці парних коефіцієнтів кореляції основної моделі рівня зайнятості сільського населення. Для визначення ступеня мультиколінеарності ми розрахували величину варіаційно-інфляційного фактора (дисперсійно-інфляційного фактора) VIF для кожної змінної:

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_i^2}. \quad (3.10)$$

Дослідники використовують значення  $VIF_i=10$  як критичне. Якщо  $VIF_i \leq 10$ , то можна стверджувати про недостатність зв'язку між  $i$ -м фактором і всіма іншими. Якщо  $VIF_i \geq 10$ , то це свідчить про наявність мультиколінеарності. На підставі дод. М.1–М.6 узагальнимо результати побудови допоміжних регресій для тестування рівня мультиколінеарності кореляційно-регресійної моделі рівня зайнятості сільського населення Харківської області (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Результати побудови допоміжних регресій і тестування рівня мультиколінеарності за F-критерієм Глаубера-Фаррара і VIF-тестом**

Показники	Незалежні змінні					
	$x_1$	$x_2$	$x_3$	$x_4$	$x_5$	$x_6$
Коефіцієнти допоміжних регресій:						
$a_1$	-	-0,0009	-0,0077	0,0012	-0,0003	-0,0005
$a_2$	-21,33	-	-0,0699	0,0971	-0,0143	-0,1178
$a_3$	-45,91	-0,0179	-	-0,0196	-0,0311	-0,0486
$a_4$	76,08	0,2590	-0,2049	-	-0,0879	-0,0194
$a_5$	-147,90	-0,2829	-2,4025	-0,6502	-	-0,2352
$a_6$	-88,05	-0,8468	-1,3675	-0,0522	-0,0857	-
Коефіцієнт сукупної кореляції для $i$ -го фактора, $R_{xi \dots xn}$	0,590	0,370	0,453	0,519	0,404	0,412
Коефіцієнт сукупної детермінації для $i$ -го фактора, $R_{xi \dots xn}^2$	0,348	0,137	0,205	0,270	0,163	0,170

F-тест Глаубера-Фаррара* $F_i = \frac{R_{x_i x_1 \dots x_p}^2}{p-1} \cdot \frac{n-p}{1-R_{x_i x_1 \dots x_p}^2}$	2,2454	0,6655	1,0838	1,5514	0,8197	0,8608
Дисперсійно-інфляційний фактор $VIF_i = \frac{1}{1-R_i^2}$	1,5337	1,1587	1,2579	1,3699	1,1947	1,2048

\*Табличне значення  $F_{0,05} = 2,60$ .

Джерело: розраховано автором.

Таким чином, за рахунок вилучення колінеарних факторів між факторами, які залишились, немає тісних зв'язків, а зв'язок залежної змінної за факторними ознаками є високим.

Фактичні значення рівня зайнятості сільського населення по районах Харківської області відрізняються від теоретичних, розрахованих за рівнянням множинної регресії  $y_{x_{1..n}}$  (дод. Л.4). Чим менша ця різниця, тим ближче теоретичні значення підходять до емпіричних даних, тим краща якість побудованої моделі. Величина відхилень фактичних і розрахункових значень результативної ознаки  $(y - y_{x_{1..n}})$  по кожному спостереженню являє собою помилку апроксимації. Ці відхилення  $(y - y_{x_{1..n}})$  не порівнювані між собою, крім величини, що дорівнює «0». Їх число відповідає обсягу сукупності. Для порівняння використовують величини відхилень, виражені у відсотках до фактичних значень результативної ознаки. Оскільки  $(y - y_{x_{1..n}})$  може бути як додатною, так і від'ємною величиною, то помилки апроксимації для кожного спостереження прийнято виражати у відсотках по модулю. Відхилення  $(y - y_{x_{1..n}})$  можна розглядати як абсолютну помилку апроксимації, а  $\frac{|y - y_{x_{1..n}}|}{y} \cdot 100$  - як відносну помилку апроксимації. Для перевірки моделі множинної регресії на якість із відносних відхилень за кожним спостереженням визначають середню помилку апроксимації. Значення середньої відносної помилки апроксимації не має перевищувати 12–15 % [263]. Для побудованої нами

множинної моделі зайнятості сільського населення середня відносна помилка апроксимації становить (дод. Л.4):

$$\bar{\varepsilon} = \frac{1}{n} \sum \frac{|y - y_{x_1 \dots n}|}{y} \times 100 = \frac{380,3}{27} = 14,1 \%. \quad (3.11)$$

Значення середньої помилки апроксимації  $14,1 < 15$ . Це свідчить про те, що побудована нами прямолінійна множинна регресійна модель зайнятості сільського населення Харківської області пройшла перевірку на адекватність. Розраховані теоретичні значення результативної ознаки відповідають емпіричним даним.

Наступним етапом дослідження є аналіз структури кореляційної залежності рівня зайнятості сільського населення Харківської області (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

**Аналіз структури кореляційної залежності рівня зайнятості сільського населення Харківської області з погляду причинності, 2020 р.**

Незалежні змінні	Стандартизований коефіцієнт регресії $\beta_{yx_j}$	Парний коефіцієнт кореляції, $r_{yx}$	Коефіцієнт роздільної детермінації (коефіцієнт впливу) $d_j^2 = \beta \cdot r_{yx_j}$	Відносна частка фактора, %
$x_1$	0,262701	0,372741	0,092207	9,22
$x_2$	-0,164797	0,037412	0,005806	0,58
$x_3$	0,102734	-0,065658	0,006352	0,64
$x_4$	0,30232	0,404457	0,115142	11,51
$x_5$	0,018886	-0,097709	0,001738	0,17
$x_6$	-0,517968	-0,523065	0,255125	25,51
<b>Разом</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>0,476370</b>	<b>47,64</b>

Джерело: розраховано автором.

За допомогою матриці парних коефіцієнтів кореляції та  $\beta$ -коефіцієнтів розкладемо сукупний коефіцієнт детермінації ( $R^2 = 0.4764$ ) на окремі фактори. Для цього визначимо коефіцієнт роздільної детермінації (або коефіцієнт впливу) як добуток між відповідним парним коефіцієнтом кореляції і  $\beta$ -коефіцієнтом.

Аналіз структури кореляційної залежності підтверджує раніше зроблені висновки щодо трійки найсильніших чинників. Найбільш суттєвим фактором,

що впливає на рівень зайнятості сільського населення Харківської області, є коефіцієнт пенсійного навантаження, тобто чисельність осіб старше працездатного віку (65 років і старше), яка припадає на 100 осіб працездатного віку (15–64 роки). На частку цього фактора припадає 25,51 % загальної варіації результативної ознаки. Другою в рейтингу чинників зайнятості є щільність поголів'я великої рогатої худоби на 100 га сільськогосподарських угідь, питома вага якої становить 11,51 %. Третім, із часткою 9,22 %, є показник середньомісячної оплати праці штатних працівників. Сумарна частка інших трьох факторів становить 1,4 %.

Узагальнимо отримані оцінки параметрів множинної лінійної регресійної моделі рівня зайнятості сільського населення Харківської області (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

**Оцінка параметрів лінійної множинної регресійної моделі рівня зайнятості сільського населення Харківської області у 2020 р.**

Фактор	Коефіцієнт регресії $a_i$	$t$ -критерій Стьюдента $t_{0,05} = 2.09$	Коефіцієнт еластичності, $E_{x_i}$	$Q$ -коефіцієнт	Стандартизований коефіцієнт регресії $\beta_{yx_j}$	Структура кореляційної залежності, %
$x_1$	0,00234	3,15598	0,938	0,149235	0,262701	9,22
$x_2$	-0,29394	-0,94627	-0,409	-0,093866	-0,164797	0,58
$x_3$	0,07492	0,47707	0,285	0,058539	0,102734	0,64
$x_4$	0,80999	3,59664	0,225	0,128925	0,302320	11,51
$x_5$	0,1473	0,10676	0,144	0,010714	0,018886	0,17
$x_6$	-2,42905	-4,91622	-2,991	-0,294913	-0,517968	25,51
Множинний (сукупний) коефіцієнт кореляції, $R$					0,690	
Множинний (сукупний) коефіцієнт детермінації, $R^2$					0,476	
Скоригований (адаптований) множинний коефіцієнт детермінації					0,319	
$F$ -критерій Фішера-Снедекора					3,543325	
Середня помилка апроксимації, $\bar{\varepsilon}$					14,1	

Джерело: розраховано автором.

Таким чином, синтезована за рівнянням прямої лінії математична модель рівня зайнятості сільського населення по районах Харківської області у 2020 р. на підставі її перевірки за  $F$ -критерієм Фішера і середньою

помилкою апроксимації в цілому є адекватною та визнається статистично значущою на рівні істотності  $\alpha = 0.05$ . Отримані фактичні значення  $t$ -критеріїв Стьюдента свідчать про статистичну значущість трьох із шести включених у модель незалежних змінних: середньомісячної оплати штатних працівників, коефіцієнта пенсійного навантаження, щільності поголів'я худоби на 100 га угідь. Саме вони витримали перевірку на істотність. Доведено, що найбільш суттєвими факторами, які впливають на рівень зайнятості сільського населення є коефіцієнт пенсійного навантаження (припадає осіб старше працездатного віку, тобто 65 років і старше, на 100 осіб віком 15–64 роки), кількість поголів'я великої рогатої худоби на 100 га сільськогосподарських угідь, середньомісячна заробітна плата штатних працівників у галузі сільського господарства. Частка цих факторів становить відповідно 22,51 %, 11,51 % і 9,22 % загальної варіації залежної змінної.

Множинна регресійна модель рівня зайнятості сільського населення може бути використана для практичних цілей і здійснення прогнозів. Для прогнозування рівня зайнятості сільського населення ми застосували теоретичні положення малої вибірки і розрахували прогнозні значення на підставі надійних інтервалів для кожної з незалежних змінних кореляційно-регресійної моделі рівня зайнятості сільського населення районів Харківської області. Центром інтервальної оцінки вхідних даних кореляційно-регресійної моделі є вибіркова оцінка точки, а визначення меж інтервалу пов'язане із середньою помилкою оцінки та надійною ймовірністю. Інтервальна оцінка є доповненням і розширенням точкової оцінки відповідного параметра.

Алгоритм знаходження інтервальної оцінки, у якому зі встановленою ймовірністю міститься шуканий параметр, такий:

1) для кожної факторної ознаки визначимо дисперсію, скориговану на поправочний коефіцієнт Беселя  $\left(\frac{n}{n-1}\right)$  для усунення помилки зміщення.

$$S^2 = \sigma_0^2 \frac{n}{n-1} = \frac{\sum(x-\tilde{x})^2}{n} \cdot \frac{n}{n-1} = \frac{\sum(x-\tilde{x})^2}{n-1}, \quad (3.12)$$

де  $S^2$  – скоригована вибіркова дисперсія відповідної факторної ознаки;  $\sigma_0^2$  – фактична вибіркова дисперсія;  $\bar{x}$  – вибіркова середня арифметична;  $n$  – кількість одиниць сукупності. Математична надійність виправленої дисперсії при будь-якому обсязі вибірки дорівнює генеральній дисперсії.

2) визначаємо середню помилку вибірки:

$$m = \sqrt{\frac{S^2}{n}}, \quad (3.13)$$

3) установлюємо рівень імовірності 0,95, який вважають достатнім у статичній практиці. Це означає, що тільки в п'яти випадках із 100 помилка може перевищувати визначені розміри. За таблицею «Значення інтеграла імовірностей при різних значеннях  $t$ » на основі рівня ймовірності 0,95 з'ясовуємо величину нормованого відхилення:  $t=1,96$ .

4) визначаємо граничну посылку вибірки для середнього значення відповідної факторної ознаки кореляційної моделі:

$$\Delta_{xi} = tm. \quad (3.14)$$

5) установлюємо надійний інтервал для середнього значення факторних ознак кореляційно-регресійної моделі:

$$I_p = (\bar{x} - \Delta; \bar{x} + \Delta), \quad (3.15)$$

Результати проведених розрахунків наведено в табл. 3.9.

Таблиця 3.9

### Інтервальна оцінка факторних ознак кореляційної моделі зайнятості сільського населення районів Харківської області

Факторні ознаки	Точкова оцінка	Скоригована вибіркова дисперсія	Середня помилка	Гранична помилка вибірки	Надійний інтервал факторної ознаки
	$\bar{x}$	$S^2$	$m$	$\Delta_{xi}$	$(\bar{x} - \Delta; \bar{x} + \Delta)$ ,
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, $x_1$	9281,96	2263657,67	289,55	567,52	[8714; 9849]
Рівень вибуття робочої сили, $x_2$	32,18	56,66	1,45	2,84	[29; 35]
Показник заміщення робочої сили, $x_3$	87,95	338,95	3,54	6,94	[81; 95]



Продовження табл. 3.9

Щільність поголів'я ВРХ, $x_4$	6,43	24,18	0,95	1,85	[5; 8]
Коефіцієнт потенційного демографічного заміщення, $x_5$	22,70	2,96	0,33	0,65	[22; 23]
Коефіцієнт пенсійного навантаження, $x_6$	28,51	8,20	0,55	1,08	[27; 30]

Джерело: розраховано автором.

Установлено, що з імовірністю 0,95 можна гарантувати, що різниця між вибірковою середньою та генеральною середньою середньомісячної заробітної плати не перевищить 567,52 грн, рівня вибуття робочої сили – 2,84 %, показника заміщення робочої сили – 6,94 %, щільності поголів'я великої рогатої худоби – 1,85, коефіцієнта потенційного демографічного навантаження – 0,65 %, коефіцієнта пенсійного навантаження – 1,08 %.

Використовуючи інтервальні оцінки факторних ознак, включених до множинної кореляційної моделі, і підставляючи їхні значення в рівняння регресії, яке є значущим за  $F$ -тестом на рівні істотності 0.05 і може бути використаним для прогнозу, ми розрахували надійний інтервал теоретично очікуваних значень, у якому може перебувати значення рівня зайнятості сільського населення (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

**Надійний інтервал прогнозних значень рівня зайнятості сільського населення Харківської області**

Факторні ознаки	Надійний інтервал значень факторних ознак		Прогнозні значення рівня зайнятості за моделлю, % $y_x = 64,95516 + 0,00234x_1 - 0,29394x_2 + 0,07492x_3 + 0,1473x_5 - 2,42905x_6$	
	нижня межа	верхня межа	при міні значеннях надійного інтервалу	при максимум значеннях надійного інтервалу
$x_1$	8714	9849	15,5	30,9
$x_2$	29*	35*		
$x_3$	81	95		
$x_4$	5	8		
$x_5$	22	23		
$x_6$	27*	30*		

\* - обернений зв'язок між факторами і рівнем зайнятості

Джерело: розраховано автором.

Таким чином, з імовірністю 0,95 можна стверджувати, що прогнозний рівень зайнятості сільського населення Харківської області коливатиметься в межах від 15,5 % до 30,9 %.

### **3.3. Удосконалення інституційного середовища реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості**

Розробка заходів підтримки розвитку людського капіталу в сільському господарстві, його раціональне використання має вирішальне значення як для розвитку галузі, так і для забезпечення розвитку національної економіки. Проведене дослідження довело, що ринок аграрної зайнятості перебуває в умовах невизначеності, стикається з проблемами формування і відтворення людського капіталу в сільській місцевості. Для досягнення та дотримання оптимального співвідношення і збалансованості на аграрному ринку праці, забезпечення розвитку людського капіталу, дотримання принципів гідної праці важливими є заходи державного впливу.

Цілком погоджуємося з поглядом Г.П. Пасемко та О.Ю. Амосова, що державне регулювання в цілому варто розглядати як мистецтво організації поведінки, яка буде відповідати визначеній меті та складатися з визначених дій, направлених на нейтралізацію розбіжностей, що існують [4]. Вважаємо, що держава за умов дотримання консенсусу та взаємоналагодженої співпраці зі стейкхолдерами (працівники – бізнес – держава) здатна розробити підґрунтя на основі встановлених правил, методів, принципів для забезпечення стійкого розвитку ринку праці, зокрема аграрного. Слушною є думка, що рівень суспільної солідарності, самосвідомості громадян, рівень розвитку громадянського суспільства, його довіра до влади разом із компетентністю державних структур, грамотна, продумана й послідовна політика уряду країни – запорука мінімізації негативних глобальних тенденцій, які впливають на ринок праці [39, с. 177].

Беззаперечним є твердженням про те, що регулювання зайнятості відіграє важливу роль під час реалізації державної політики. Це насамперед пов'язано з тим, що сучасний стан ринку праці – це лакмусовий папірець, який відображає рівень соціально-економічного розвитку країни, ефективність заходів, запроваджених державою в ході вирішення соціальних проблем. Згодні з твердженням, що «політика зайнятості повинна бути підпорядкована головному стратегічному завданню – наданню кожному працездатному члену суспільства не роботи взагалі, а можливості найбільшою мірою розвинути і реалізувати свій потенціал, отримуючи при цьому гідну винагороду за свою працю» [82, С. 77].

При цьому розробку інституційного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки слід розпочати з визначення головної мети державної політики регулювання зайнятості, окреслення її завдань, визначення та розробки поточних і довгострокових програм розвитку зайнятості, регулювання інтересів суб'єктів ринку праці, стимулювання та мотивування розвитку аграрної зайнятості, моніторингу й аналізу результатів ефективності проведених заходів державою.

Держава є головним посередником і координуючим суб'єктом на ринку праці та провадить свою діяльність, використовуючи різні методи впливу: правові, економічні, соціальні, організаційні, що спрямовані на використання повною мірою трудового потенціалу країни, відповідного розвитку людського капіталу, забезпечення рівних прав і свобод громадян та їх соціального захисту. На нашу думку, політика держави у сфері аграрної зайнятості – це важливий інструмент впливу, що включає планомірні та цілеспрямовані заходи регулювання людського капіталу з метою забезпечення оптимізації ринку праці, яка включає в себе низку важелів впливу, що використовуються державою для впливу на об'єкт регулювання і досягнення головної мети – соціально-економічного зростання та розвитку держави. У цьому контексті погоджуємося з В.Г. Федоренко, О.М. Діденко та Ю.Б. Пінчук, які зазначають, що вагомим чинником соціально-економічного зростання є вдосконалення

механізмів державного регулювання зайнятості, що будуть спрямовані на забезпечення ефективного функціонування ринку праці, його збалансування та підвищення продуктивності праці [243, с. 16].

На законодавчому рівні державна політика зайнятості базується на визначених принципах, а саме: пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; забезпечення рівних можливостей населення в реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [189].

На наш погляд, до цього переліку принципів варто додати принципи випередження та субсидіарності. Принцип випередження полягає в тому, що держава проводить «гру на випередження», тобто здійснює науково обґрунтоване прогнозування розвитку ситуації на ринку праці, зміни його кон'юнктури та визначає на цій основі конкретні напрями і заходи, що дозволять забезпечити максимальну ефективність під час проведення окреслених заходів, програм тощо. Дуже важливим водночас є принцип субсидіарності, сутність якого полягає в тому, що визначені цілі, завдання й орієнтири повинні бути інтегровані на всіх рівнях державного управління з метою формування цілісного організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості.

Під час аналізу основних теорій зайнятості з'ясовано, що існують різні погляди на роль і місце держави в ході регулювання ринку праці, на що вплинули різні етапи розвитку та становлення соціально-економічної системи (рис. 3.14).

Ми вважаємо, що роль держави в регулюванні процесами зайнятості є беззаперечною та важливою. Проте варто необхідно досягнути рівноваги між державним впливом та процесами саморегулювання ринку праці, щоб регулятори держави не спричиняли перешкод процесам саморегулювання

ринку праці, а, навпаки, тільки допомагали підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, підвищували її мобільність і сприяли зростанню добробуту й рівня життя населення.



**Рис. 3.14. Порівняльна характеристика ролі держави згідно з основними теоріями зайнятості**

Джерело: узагальнено автором.

Тому це питання потребує чіткого науково обґрунтованого вивчення з метою надання основних пропозицій щодо поліпшення дієвості державної політики та визначення її місця в організаційно-економічному механізмі регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

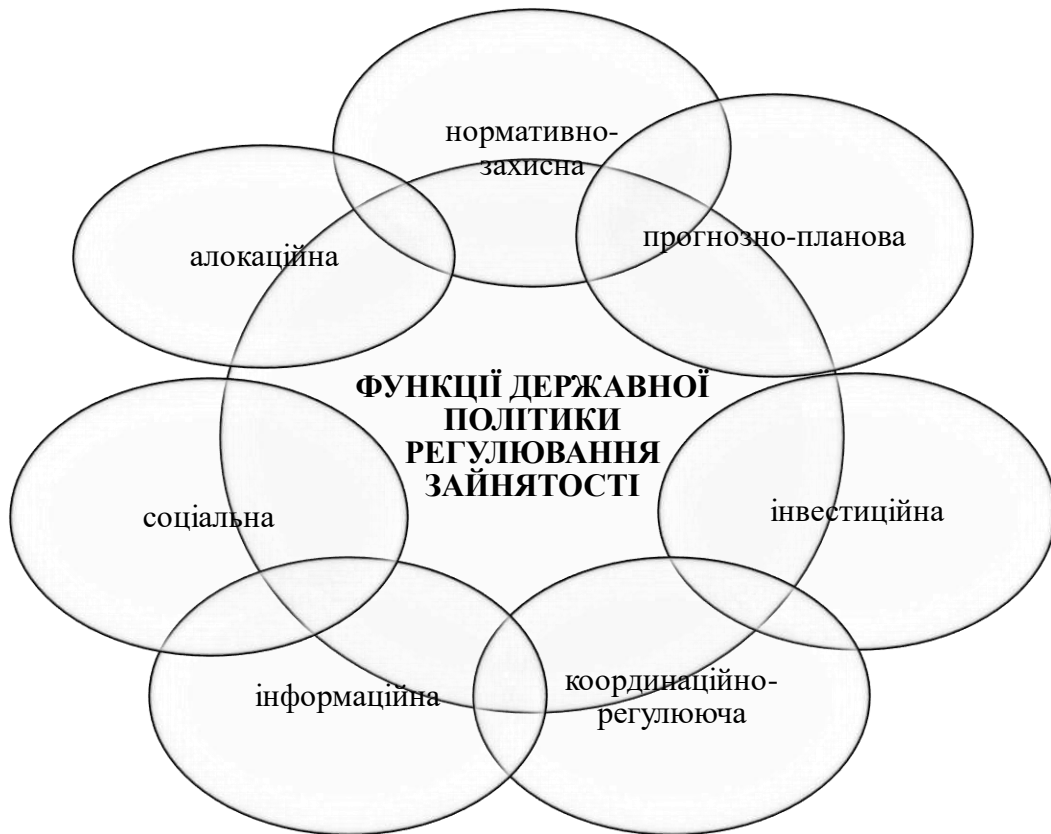
Функціональна наповненість державної політики у сфері регулювання зайнятості являє собою сталі напрями діяльності держави, які спрямовані на регулювання, координацію процесів на сучасному ринку праці та

відображають основні засоби регулювання цієї сфери виробничих відносин. Виконання функцій реалізують органи державної влади, їх перелік й зміст визначаються об'єктивними причинами втручання держави в регулювання процесів на ринку праці.

Розглядаючи державну політику як складну систему, то функції виступають необхідною характеристикою цієї системи [20, с. 226]. На основі аналізу наукових праць нами узагальнено та доповнено основні функції державної політики зайнятості (рис. 3.15).

На сучасному етапі розвитку ринку праці можна виокремити такі функції державної політики:

- нормативно-захисна – держава забезпечує встановлення та наявність правового поля у сфері регулювання трудових відносин шляхом прийняття нормативно-правових актів, що спрямовані на створення системи захисту прав для всіх учасників ринку праці;
- прогнозно-планова – держава є розробником цільових програм, які включають прогнози і плани розвитку ринку праці держави;
- інвестиційна – держава забезпечує реалізацію інвестиційної політики, що дозволить створити передумови для розвитку людського капіталу;
- координаційно-регулююча – держава сприяє забезпеченню балансу на ринку праці, його пропорційного розвитку;
- інформаційна – держава забезпечує всіх учасників ринку праці актуальною інформацією, надає інформаційну та консультативну підтримку, здійснює профорієнтаційні заходи;
- соціальна – держава створює умови для соціального розвитку та відновлення людського капіталу, реалізує комплекс заходів соціального захисту населення у сфері зайнятості;
- алокаційна – політика держави направлена на справедливий розподіл результатів соціально-економічного розвитку, що сприяють урівноваженому рівню попиту і пропозиції на ринку.



**Рис. 3.15. Функції державної політики регулювання зайнятості**

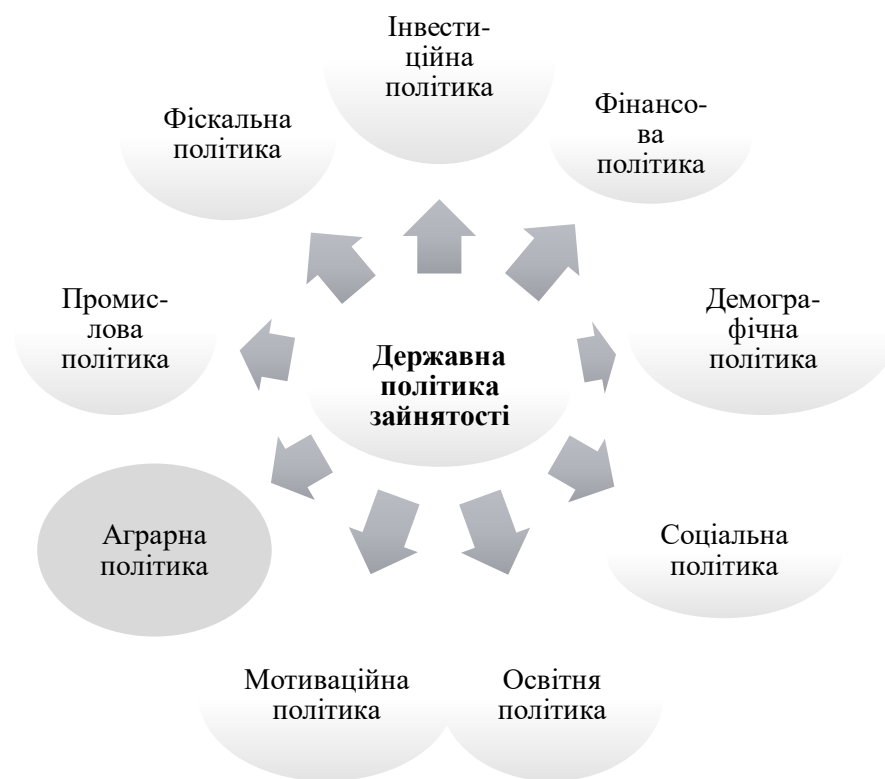
Джерело: узагальнено автором.

Проте варто відмітити, що наведений перелік функцій державної політики регулювання зайнятості не є вичерпним та може бути доповнений відповідно до всього різноманіття функцій. Перспективною видається позиція С.І. Бандура та О.А. Ковенської, які зауважують, що виконання суб'єктами державного регулювання своїх функцій в акумулятивному вигляді має знаходити відображення в найважливіших аспектах їх регулюючого впливу на ринок праці: технологічному, геополітичному, економічному, інституційному, соціальному, регіональному [13, с. 12]. Також науковці пропонують параметри для оцінки кожного із запропонованих аспектів державного регулювання ринку праці, а саме: технологічний аспект, економічний аспект, інституційний аспект, соціальний аспект, регіональний аспект [13, с. 12].

Держава повинна фокусувати увагу не лише на сфері трудових відносин, але й аналізувати інші види державної політики: інвестиційної, фінансової,

демографічної, соціальної тощо, які можуть прямо та опосередковано впливати на зайнятість (рис. 3.16).

Відповідно до мети нашого дослідження досить важливого значення набуває аграрна політика, яка повинна бути направлена на розвиток сільськогосподарської галузі, що стане імперативом для розвитку аграрного ринку праці (створення нових робочих місць, розвиток соціальної інфраструктури) та вагомим елементом під час побудови інституційного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки.

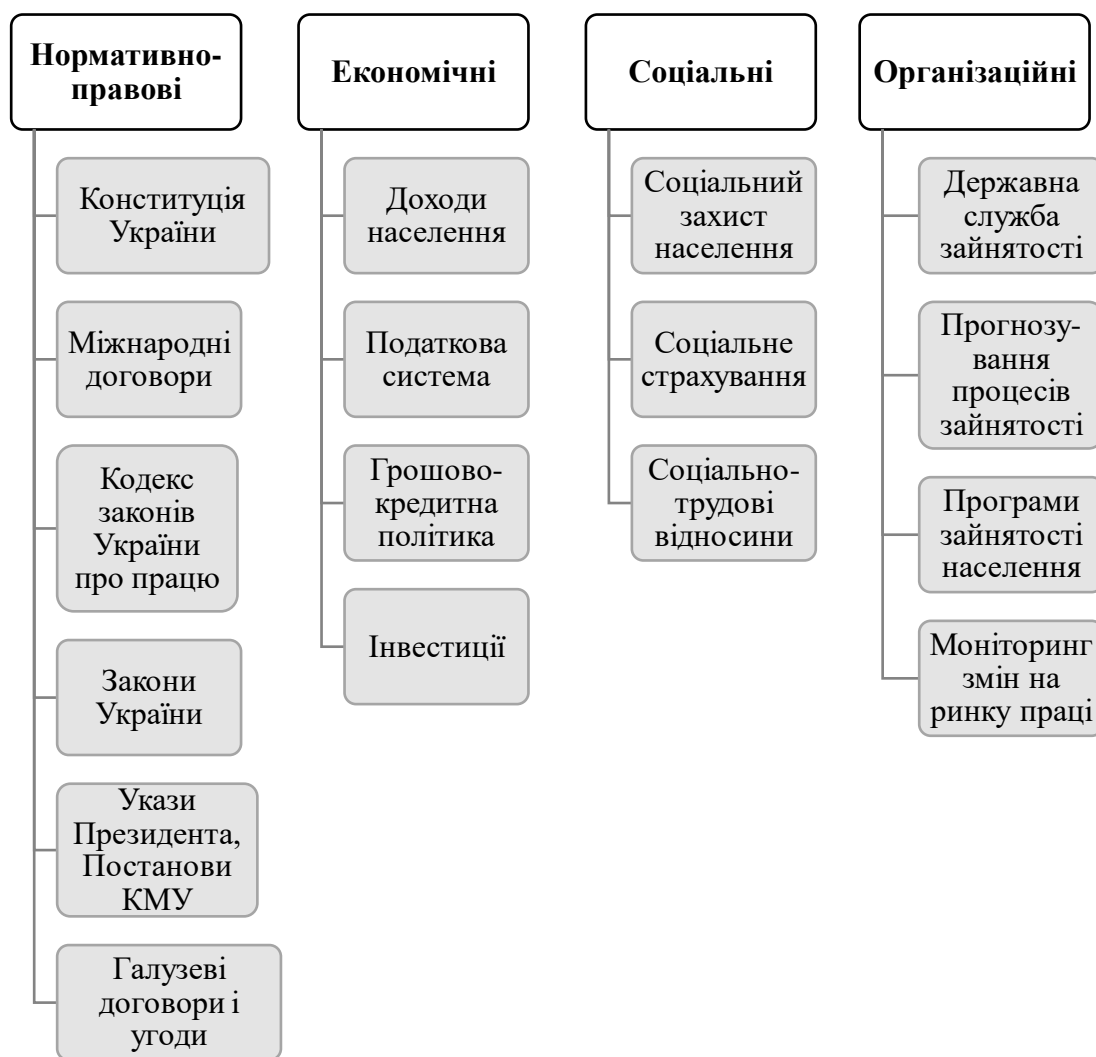


**Рис. 3.16. Складові регуляторної державної політики зайнятості**

Джерело: узагальнено автором.

На державне регулювання зайнятості впливають елементи регулювання, які формують систему нормативно-правових, економічних, соціальних та організаційних заходів, форм і методів. Ці елементи охоплюють фактори (чинники) впливу на зайнятість і спроможні позитивно вплинути на регулювання процесу зайнятості (рис. 3.17).



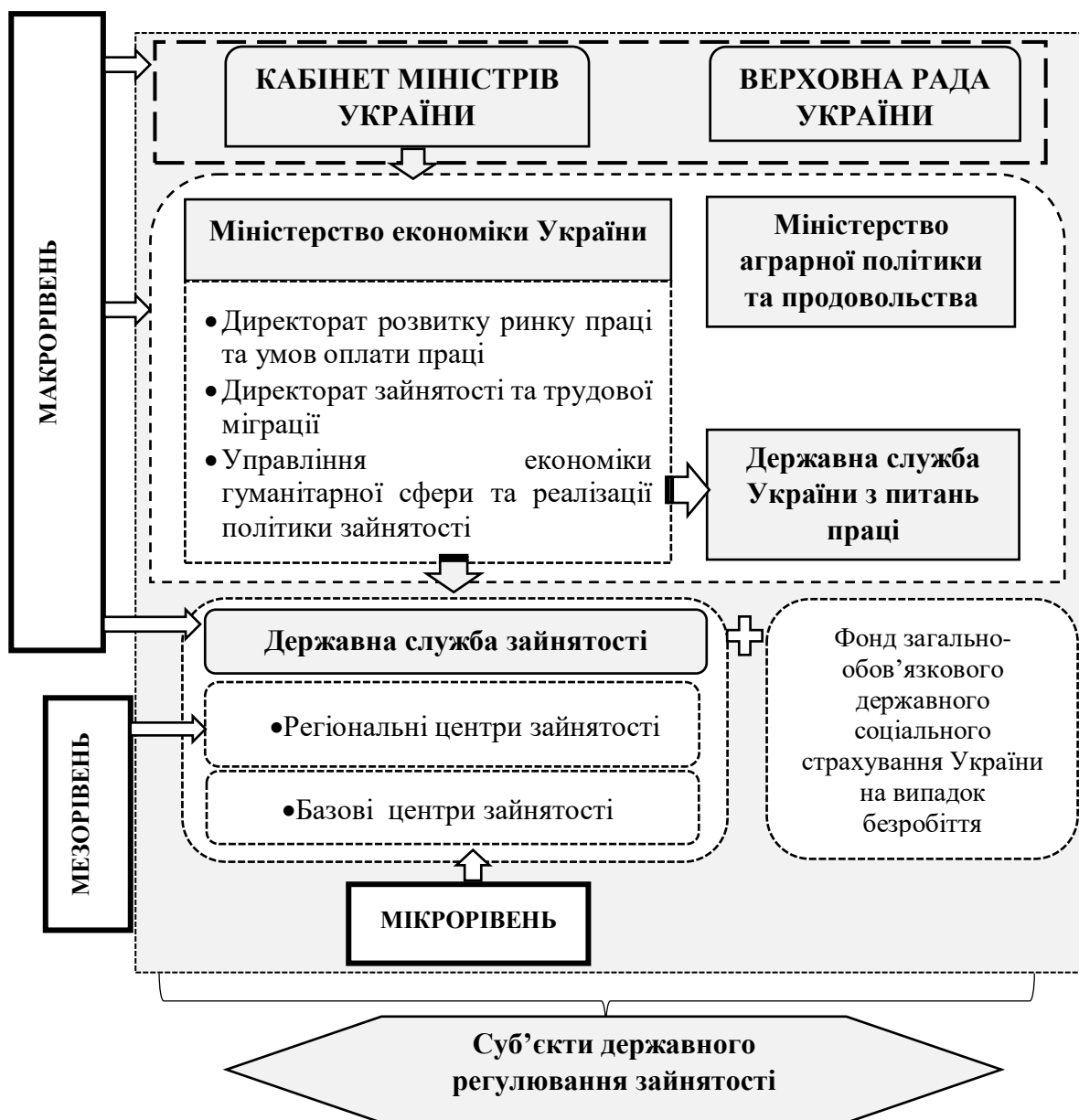


**Рис. 3.17. Елементи державного регулювання зайнятості**

Джерело: узагальнено автором.

Реалізацію інституційного механізму регулювання зайнятості забезпечують формальні та неформальні інститути. До формальних інститутів вищого рівня належать Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство економіки, Міністерство аграрної політики та продовольства України. У межах визначених повноважень кожен із них виконує та реалізовує визначені функції та завдання.

Основні суб'єкти формального інституту державного регулювання зайнятості вищого рівня в Україні наведено на рис. 3.18.



**Рис. 3.18. Суб'єкти регуляторної політики регулювання зайнятості в Україні**

Джерело: узагальнено автором.

До повноважень Верховної Ради України як вищого органу державної влади у сфері регулювання зайнятості входить окреслення головних напрямів регулювання зайнятості шляхом прийняття низки нормативно-правових актів та їх систематичного перегляду і внесення змін до них.

Кабінет Міністрів України забезпечує розробку й затвердження основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

на середньостроковий період, у яких визначаються шляхи та способи розв'язання проблем зайнятості населення і передбачаються заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, для підвищення рівня зайнятості населення [189].

Міністерство економіки України є центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу [185]. Органіграма Міністерства виокремлює такі підрозділи, які відповідають за регулювання зайнятості: директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці, директорат зайнятості та трудової міграції, управління економіки гуманітарної сфери та реалізації політики зайнятості.

Також одним із центральних органів виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування і виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб, є Державна служба України з питань праці [180]. Діяльність цієї Служби спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Першого віце-прем'єр-міністра України – Міністра економіки.

Міністерство аграрної політики та продовольства України формує та реалізує державну аграрну політику, державну політику у галузях сільського господарства тощо. Відповідно до Положення, яким керується це Міністерство (затверджено КМУ від 17.02.2021 р.), прямо не визначено, що його повноваженням є реалізація формування механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки [67]. Проте затверджена Концепція

Державної цільової програми розвитку аграрного сектора економіки на період до 2022 р. одним із варіантів вирішення проблем, що виникли в аграрному секторі, визначає розроблення та імплементацію напрямів розвитку аграрного сектора економіки в рамках Програми на основі оптимізації його виробничої та соціальної інфраструктури, підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарського виробництва, нарощування його обсягів, поліпшення якості і безпечності сільськогосподарської продукції, охорони навколишнього природного середовища та відтворення природних ресурсів, підвищення рівня зайнятості сільського населення [199]. Вважаємо, що сьогодні державі вже доцільно розробляти Концепцію розвитку аграрного сектора до 2027 р. та представляти проєкт Державної цільової програми розвитку аграрного сектора, а також урегулювати в цьому документі механізм взаємодії Міністерства економіки та Міністерства аграрної політики та продовольства.

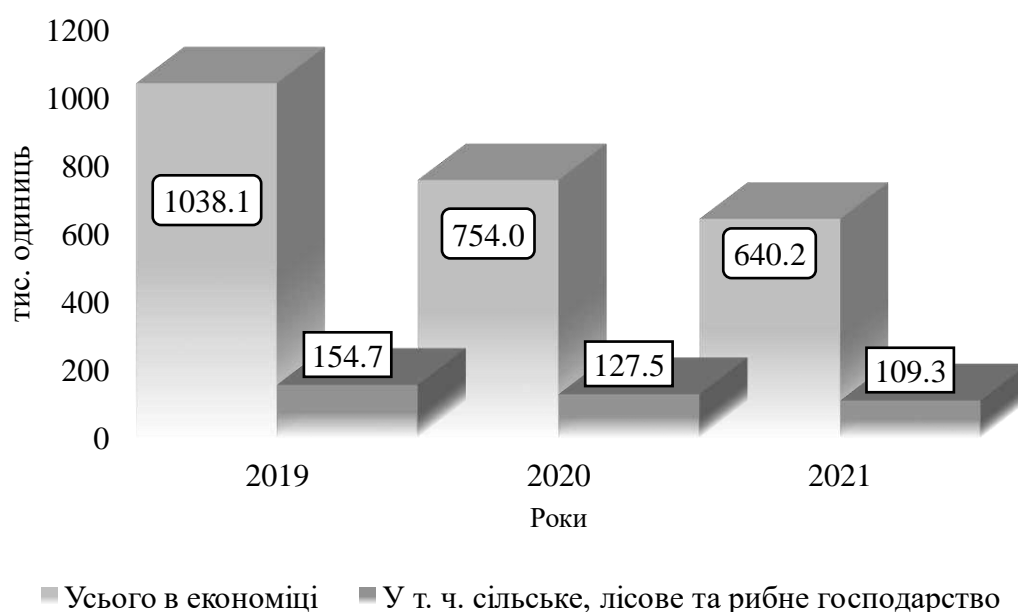
Міністерству економіки України підпорядковується Державна служба зайнятості як централізована система державних установ. Служба складається з Державного центру зайнятості, регіональних центрів зайнятості (центр зайнятості АРК, обласні, Київський та Севастопольський міський центр зайнятості), базових центрів зайнятості (міські, районі та міськрайонні центри зайнятості), Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, закладів професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості, інших закладів освіти Державної служби зайнятості, а також підприємств, установ, організацій, утворених Службою [164; 179].

Основними завданнями діяльності Державної служби зайнятості є:

- реалізація політики держави у сфері зайнятості, міграції соціального захисту і безробіття; систематичний аналіз ситуації на ринку праці;
- надання роботодавцям та потенційним працівникам послуг;
- підтримка громадян у разі організації підприємницької діяльності (надання індивідуальних та групових консультацій);
- сприяння мобільності робочої сили; участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників;

- організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання;
- підтримка в працевлаштуванні окремих категорій населення, які є неконкурентоспроможними на ринку праці;
- внесення пропозицій Мінекономіки щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення;
- здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду [179].

На рис. 3.19 зображено динаміку зареєстрованих вакансій у Державній службі зайнятості в січні–жовтні 2019–2021 рр. усього по економіці та в сільському, лісовому та рибному господарстві.



**Рис. 3.19. Кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості у січні–жовтні 2019–2021 рр.**

Джерело: побудовано автором за [164].

За даними Державної служби зайнятості в січні–жовтні 2021 р. було зареєстровано 640,2 тис. вакансій, що на 38,3 % нижче від рівня аналогічного періоду за 2019 р. Найбільшу питому вагу у структурі зареєстрованих вакансій

у січні–жовтні 2021 р. за видами економічної діяльності займає галузь сільського, рибного та лісового господарства – 17,1 %. Також було виявлено, що станом на 01.10.2021 р. для аграрного ринку праці характерним є дефіцит вакансій. Наприклад, на посаду агронома зареєстровано 57 вакансій, тоді як кількість зареєстрованих безробітних становила 222 особи. Дефіцит вакансій на посаду робітника з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва становив 1353 вакансій; дефіцит вакансій на посаду робітника фермерського господарства – 623 вакансії.

Проведений аналіз даних свідчить про необхідність упровадження заходів з регулювання зайнятості на сучасному аграрному ринку праці, що стане запорукою досягнення балансу на ринку праці та дозволить забезпечити соціально-економічний розвиток галузі й держави.

На думку І.В. Білик, формування інституційного середовища аграрного ринку праці характеризується як інституційно неврівноважене, що виявляється у відсутності дійових інститутів, які могли б забезпечити умови для досягнення рівноваги [15, с. 143].

Ми вважаємо, що діяльність формальних суб'єктів державного регулювання зайнятості все ж таки направлена на подолання проблем зайнятості, урегулювання негативних ситуацій на ринку праці, але стан сьогоdnішнього ринку праці потребує більш чіткої та скоординованої роботи органів державної влади, що дозволить отримати позитивний ефект від проведеної роботи.

У такому разі досягти ефекту можна буде за рахунок програм стимулювання зайнятості. Програми стимулювання зайнятості розподіляють на короткострокові, які передбачають створення швидкими темпами робочих місць, середньострокові та довгострокові – забезпечення збалансованості на ринку праці. Також програми є активні (профорієнтація, перепідготовка кадрів, підготовка, підвищення мобільності робочої сили, надання пільгової підтримки бізнесу, стимулювання до відкриття стартапів, створення нових

робочих місць, зокрема державою) та пасивні (виплата вихідної допомоги з безробіття тощо).

Відповідно до визначених програм (інструментів) у науковому середовищі виокремлюють п'ять зарубіжних моделей регулювання зайнятості: американську (США); японську; англосаксонську, або ліберальну (Велика Британія, Канада, Австралія); скандинавську, або соціал-демократичну (Швеція, Норвегія, Данія); континентальну, або німецьку (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія), де враховують усі фактори, що впливають на формування зайнятості.

Варто розуміти, що формування моделі державного регулювання зайнятості залежить від специфіки національної економіки, її стану та векторів розвитку. Погоджуємося з думкою Л.В. Тешевої, що «кожна держава має власну соціально-економічну стратегію, має характеристики, притаманні лише їй орієнтуючись на ментальність, рівень освіти, культурне середовище та традиції» [233, с. 111]. Відмітимо, що на сьогодні країни, які розвиваються характеризуються значним рівнем зайнятості у сфері послуг та галузі сільського господарства і незначним рівнем зайнятості у вторинному секторі економіки. У колишніх соціалістичних країнах більша частина активного населення зайнята у виробничій сфері, у той час як незначна частина – у невиробничих галузях [88, с. 89].

Наприклад, для ринку праці США характерними є орієнтація та спрямованість працівника на самореалізацію, досягнення особистого успіху; функціонування і підтримка агентств регіонального розвитку, що займаються вирішення проблем зайнятості; децентралізація ринку праці – кожен штат має свої механізми регулювання та законодавчу базу; велика географічна мобільність працівника. Важливим елементом цієї моделі є те, що значну увагу приділяють питанням профорієнтації населення за допомогою функціонування державних агентств, які підпорядковуються Міністерству праці США, і секторів профорієнтації в закладах освіти, які мають на меті забезпечити свідомий вибір майбутньої професії молодим людям, які зможуть

після навчання отримати роботу відповідно до своєї кваліфікації та не перенасити ринок однотипними професіями.

Японська модель ринку праці спрямована на гарантування повної зайнятості працівникам протягом усього трудового життя. У разі скорочення або вивільнення працівників роботодавець повинен забезпечити працівника іншим робочим місцем на цьому ж або дочірньому підприємстві з можливістю перекваліфікації за рахунок роботодавця. Можливою є міграція працівників на інші робочі місця між підприємствами, задля уникнення повного скорочення працівників. Під час прийому на роботу перевагу мають молоді фахівці, працівників, які досягли пенсійного віку примусово звільняють у зв'язку з виходом на пенсію.

Ринок праці у Великій Британії, Канаді, Австралії характеризується відносно пасивним впливом держави на нього, більшу частину повноважень покладено на профспілкові організації; роботодавці мають широкі повноваження в питаннях регулювання прийому/звільнення працівників, установленні режиму роботи, оплати праці. Держава проводить аналіз попиту на ринку праці та інформує про його стан, забезпечує професійне навчання з можливістю подальшого працевлаштування, підтримує розвиток фондів страхування на випадок безробіття, реалізує програми з працевлаштування молоді, жінок.

Модель ринку праці скандинавських країн має такі ознаки: вектор на попередження безробіття, а не боротьба з ним; субсидування та кредитування сімей для пропорційного розподілу робочої сили між районами; надання своєчасної інформації про вакантні посади; активна державна політика на ринку праці (3 % ВВП на заходи з регулювання зайнятості); висока оплата праці. Роль держави направлена на координацію міграції населення та робочої сили з регіонів із надлишком робочої сили до регіонів, де фіксується її дефіцит, для забезпечення балансу на ринку праці.

Цей напрям реалізується шляхом надання кредитів, субсидіювання населення, що сприяє підтримці переїзду. Особливістю скандинавської моделі



регулювання зайнятості є дотримання принципу солідарності, який полягає в тому, що кожен працівник за виконання однакової роботи отримує однаково заробітну плату.

Континентальна, або німецька модель (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія) характеризується високим рівнем оплати праці, що сприяє зростанню продуктивності праці; пільговою підтримкою підприємств, які проводять заходи з модернізації підприємства та забезпечують створення нових робочих місць; жорсткими рамками трудового законодавства.

Також слід відмітити, що на етапі змін на світовому ринку праці, у період розвитку цифрових технологій для всіх моделей регулювання зайнятості характерним є впровадження елементів гнучкої зайнятості. Суть такої форми зайнятості полягає в тому, що вона сприяє використанню більш широкого спектра можливостей працівників, людського капіталу. Крім того працівник може оптимізувати власний робочий час, що в умовах сьогодення (пандемії COVID-19) важливо для підтримки функціонування підприємства.

У дод. Ф проаналізовано досвід державного регулювання ринку праці, інструменти сприяння зайнятості в провідних країнах світу з метою забезпечення та можливості впровадження досвіду в інституційний механізм регулювання зайнятості в Україні. Досить поширеною практикою під час реалізації державної політики зайнятості розвинених країн є розробка адаптивних і гнучких програм сприяння зайнятості населення з урахуванням специфіки конкретної соціально-економічної ситуації [118, с. 277–278].

Світовий досвід сприяння розвитку зайнятості має декілька векторів, але, як правило, відповідає загальній програмі розвитку економіки, залученню інвестицій, зниженню податкового навантаження, сприянню розвитку окремих видів економічної діяльності, а також доповнюється інструментами проактивної державної політики зі стимулювання зайнятості шляхом професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників, підтримки та допомоги в працевлаштуванні соціально вразливих груп населення.

З огляду на сучасне державне регулювання зайнятості в Україні, досвід зарубіжних країн і ефективність проведених ними заходів виникає необхідність в адаптації позитивних елементів досвіду відповідно до сучасної моделі регулювання зайнятості на українському ринку праці, зокрема й в аграрному секторі економіки.

Погоджуємося з думкою, що на сучасному етапі розвитку механізмів формування і реалізації сучасної політики у сфері зайнятості населення в Україні проблема формування ефективної політики зайнятості недостатньо використовує потенційні можливості консолідації зусиль суспільства і влади, побудови механізмів державного регулювання на основі сервісно орієнтованої системи інституцій, не повною мірою формує інституційний механізм державного регулювання ринку праці й зайнятості населення України. [23, с. 59].

Сьогодні в Україні запроваджено інституційний механізм регулювання зайнятості, визначено основні методи та інструменти, що відповідають світовій практиці. Однак на прикладі ситуації із зайнятістю в аграрному секторі економіки, можна констатувати, що цей досвід поки нагромаджується, а якість реалізації інституційного механізму можна оцінити досить низькою. Причиною цього є те, що інституційне середовище, яке формується на аграрному ринку праці, оцінюють як нестабільне, тому що воно формується в прискореному режимі, в умовах постійних реформ та змін, що не завжди сприяє результативності інститутів, направлених на забезпечення балансу на ринку праці.

Як стверджує О.М. Пищуліна, сучасні типи зайнятості (дистанційна зайнятість, аутсорсинг, лізинг персоналу тощо) запозичуються з досвіду ведення аграрного бізнесу зарубіжних компаній, однак часто проникають на ринок аграрної праці через неформальний сектор. Тому реакції основних учасників ринку праці приводять до результатів, які мало прогнозовані та неочікувані, тож часто виникають так звані інституційні пастки [176, с.140–141].

Для загального розуміння змісту поняття «інституційна пастка» в зарубіжній науковій літературі використовують концепцію «path dependence» (пряма залежність від розвитку на попередньому етапі) та застосовують зміст ефекту «lock-in» (блокування системи через неоптимальні інститути) [130, с. 61]. Таким чином, необхідність виявлення інституційних пасток дозволяє визначити випадки, коли інститути не лише перешкоджають розвитку системи, механізму, а й спричиняють руйнування.

Дослідник О. Бражко у своїх роботах виділяє цілий ряд інституційних пасток, що сформувалися на українському ринку праці під впливом таких факторів, як інерційність зайнятості, недосконалість інституційного механізму формування заробітної плати і слабкість інститутів державного регулювання соціально-трудової сфери [19, с. 80].

Варто зауважити, що формування «інституційних пасток», як правило, відбувається через наявність у соціально-економічному просторі країни певних інституційних недоліків, що ведуть до збільшення трансакційних витрат у процесі функціонування економіки.

У науковій літературі ці прогалини ідентифікують як «інституційний вакуум», «інституційні розриви» чи «інституційні ями» [18, с. 151].

Виокремлюють основні інституційні пастки функціонування ринку аграрної праці в Україні, серед яких:

- інерційність сільської зайнятості, що полягає в невідповідності зайнятості динаміці виробництва;
- бідність населення – низький рівень доходів не забезпечує створення підґрунтя для розвитку людського капіталу, що не дозволяє працівнику покращити та змінити рівень і якість життя;
- пастка тінізації зайнятості – зумовлена тим, що трудові взаємовідносини можуть бути оформлені поза межами законодавчих рамок та існувати до тих пір, поки вони вигідні обом сторонам;

– недосконалість інституційного механізму щодо формування заробітної плати – залежність рівня заробітної плати від рівня законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати;

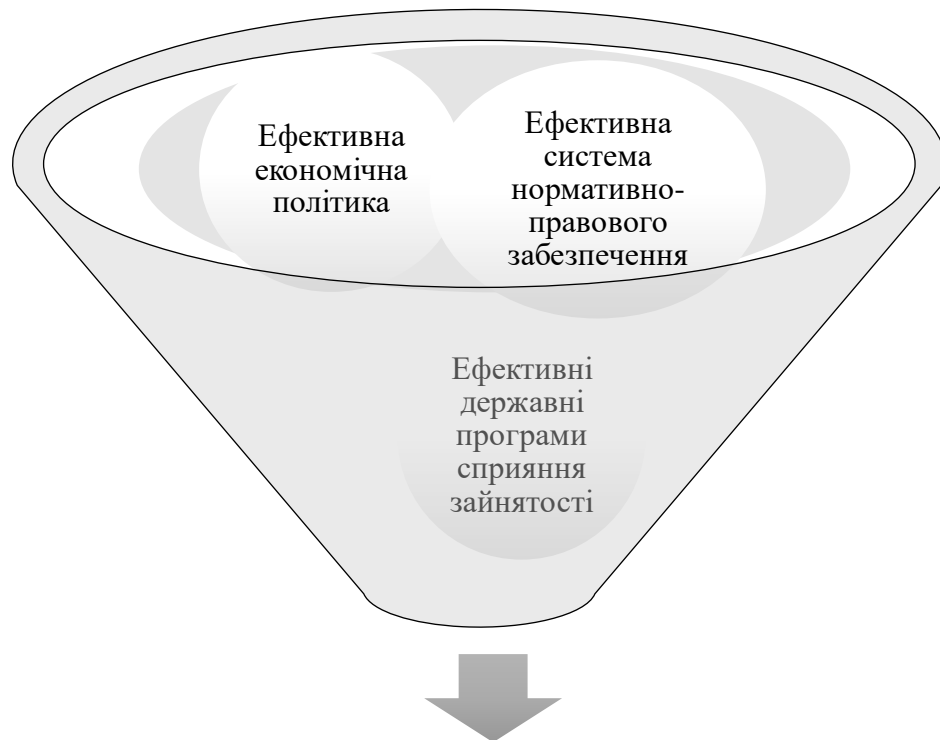
– неефективність проведення або взагалі відсутність соціального діалогу;

– слабкість інститутів державного регулювання зайнятості [176, с.140].

Акценти державної політики потрібно поступово зсувати від практики регулювання поточної ситуації, що складається на національному ринку праці, до вжиття упереджувальних заходів та опікування якістю робочої сили, забезпечення і закріплення прогресивних зрушень у регіональній та галузевій структурах зайнятості [175, с. 58].

Для подолання та уникнення окреслених вище інституційних пасток, виявлення недосконалостей і вирішення низки проблем у діяльності інституцій, що впливають на аграрну зайнятість, важливо проводити заходи в найближчій перспективі у формі чіткої стратегії розвитку ефективної зайнятості в аграрному секторі економіки завдяки комплексному поєднанню ефективних систем економічної політики, нормативно-правового забезпечення та державних програм сприяння аграрної зайнятості.

Чітка стратегія розвитку ефективної зайнятості в аграрному секторі економіки дозволить утілити консолідовані інтереси інститутів ринку праці, забезпечити розвиток галузі, та подолати безробіття в аграрному секторі, посилити реалізацію процесів детінізації аграрної зайнятості, зупинити міграцію населення і створити сприятливі умови для соціально-економічного розвитку регіону та країни в цілому (рис. 3.20).



***ЧІТКА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ  
В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ***

**Рис. 3.20. Складові компоненти ефективного державного регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки**

Джерело: розроблено автором.

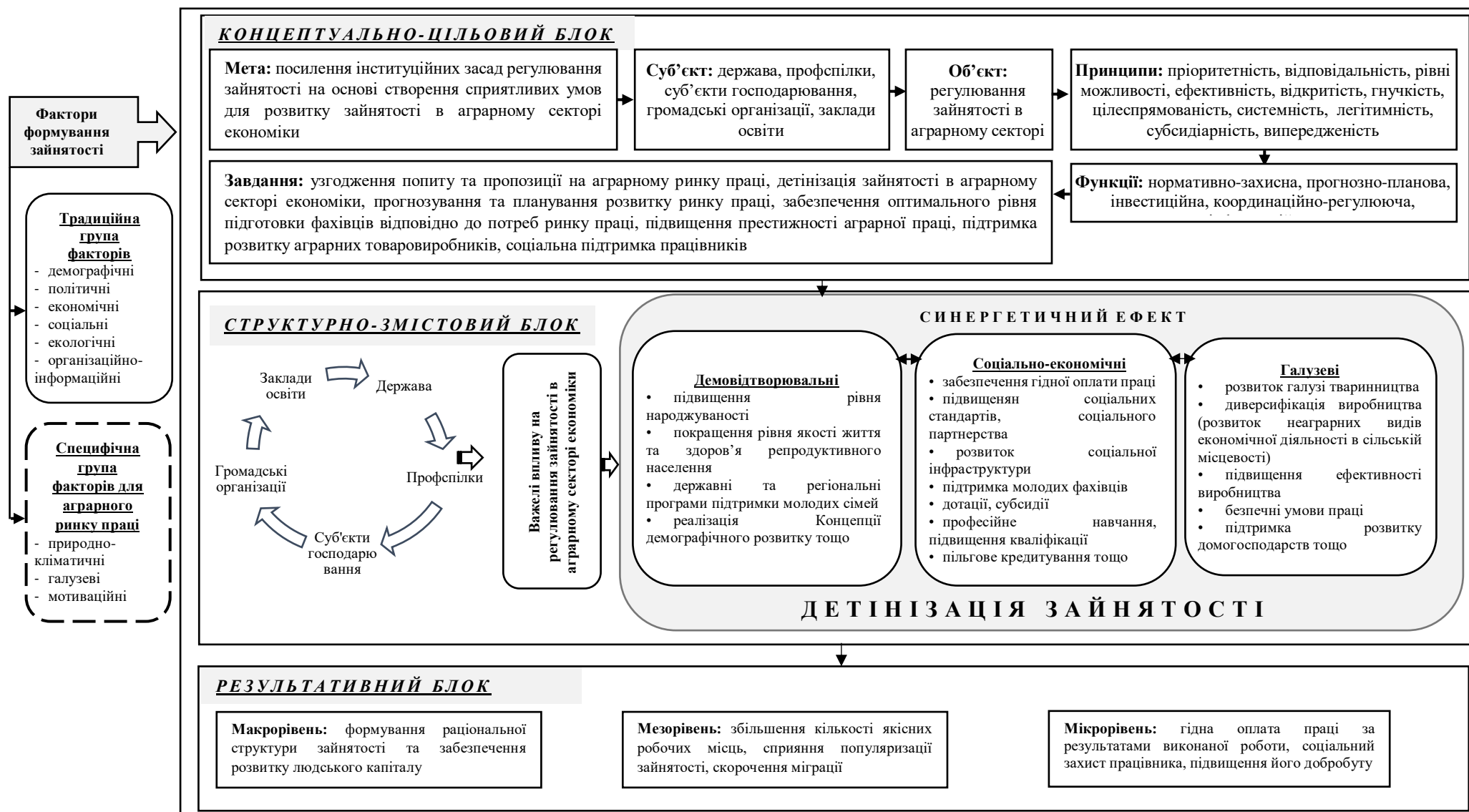
Першочергова роль у формуванні інституційного механізму регулювання зайнятості повинна належати державі, діяльність якої має бути скоординована та спрямована на вирішення проблем зайнятості й поєднана із загальною програмою інституційного розвитку економіки.

Ми пропонуємо концептуальний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки на інституційному рівні, що буде ґрунтуватися на концептуально-цільовому, структурно-змістовому та результативному блоках. Головна мета такого концептуального підходу полягає в посиленні впливу інституцій на регулювання процесів зайнятості шляхом створення сприятливих умов для їх розвитку (рис. 3.21).

Вважаємо, що запропонований концептуальний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки на інституційному рівні позитивно вплине на ефективність регулювання аграрної зайнятості, а завдяки синергетичному ефекту від запропонованих важелів впливу можна досягти позитивних змін на ринку праці та сформуванню сучасної моделі розвитку зайнятості в аграрному секторі економіки.

Функціонування інституційних засад приводить до виникнення взаємовідносин між органами державної влади та суб'єктами господарювання на всіх рівнях управління. Відповідно в ході виникнення взаємовідносин інституційні засади можуть з одного боку, створювати сприятливі умови для розвитку, а з другого, у разі нагальної потреби, упроваджувати заходи щодо стримування чи обмежування розвитку окремого суб'єкта, галузі, регіону або навіть держави. Зазначимо, що ці засади мають бути орієнтовані на формування та забезпечення розвитку людського капіталу як стратегічно важливого ресурсу, що є основою сталого соціально-економічного розвитку країни, регіону.

У подальшому оцінити ефективність функціонування механізму можна буде за результатами вдосконалення нормативно-правового законодавства у сфері регулювання зайнятості, за результатами роботи органів державної влади, проведених ними заходів і за загальною ситуацією на ринку праці. Вважаємо, що надалі державна політика регулювання зайнятості повинна перейти від практики вирішення і регулювання ситуації на поточному етапі до практики роботи за принципом «на випередження», тобто вжиття попереджувальних заходів, які будуть базуватися на позитивних зрушеннях в аграрній галузі та економіці в цілому.



**Рис. 3.21. Концептуальний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки на інституційному рівні**

Джерело: розроблено автором.

### Висновки до розділу 3

Розроблення напрямів удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки дозволило сформулювати такі висновки.

1. Установлено, що змістове наповнення категорії «тіньова зайнятість» набуває різного значення, але зводиться до єдиного розуміння, що це діяльність, яка виходить за межі правового поля. Визначено, що найбільша частка зайнятих у тіньовій економіці зосереджена в Чернівецькій, Рівненській та Івано-Франківській областях. Зафіксовано найвищий рівень зайнятих у неформальному секторі економіки серед вікових груп 15–24 роки, 60–70 років, 71 рік і старше, що свідчить про важкодоступність молодих людей та осіб похилого віку до офіційної зайнятості. У 2020 р. частка міського населення працездатного віку, залучена до неформальної зайнятості, становила 11,8–18,4 %, а серед сільського населення цей показник коливався в межах 33,2–41,2 %.

2. Сформовано декомпозицію основних факторів, що впливають на зростання зайнятості в аграрному секторі економіки, серед яких визначено та: інституційний, мотиваційний, економічний, соціальний, галузевий, організаційно-інформаційний. Важливого значення, що впливає на поширення тіньової зайнятості в аграрному секторі економіки, набуває галузевий фактор. Відповідно до визначених факторів побудовано концептуальну схему імперативів та заходів з детінізації зайнятості.

3. Визначено, що при середньому рівні зайнятості населення віком 15–70 років у сільській місцевості 57,2 % маємо його суттєве коливання за віковими групами. Найменшим він є у віковій групі 15–24 роки, де частка зайнятого населення в загальній чисельності осіб цього віку становить 37,6 %. У віковій групі 25–29 років у сільській місцевості рівень участі у складі робочої сили становить лише 60 % і характеризується суттєвим відхиленням



як від середнього рівня по області (-20,9 %), так і від показника по міській місцевості (-26,0 %).

4. Установлено, що основними факторами, які впливають на рівень зайнятості сільського населення Харківської області у 2020 р., є старіння сільського населення, рівень середньомісячних доходів працівників, показник заміщення робочої сили і відродження галузі тваринництва, інтенсифікація розвитку цієї галузі сільського господарства, яку ми характеризуємо через показник щільності поголів'я великої рогатої худоби.

5. Ситуація, яка склалася на рівні інституційного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки, показує, що діяльність формальних суб'єктів державного регулювання зайнятості все ж таки направлена на подолання проблем зайнятості, урегулювання негативних ситуацій на ринку праці. Але стан сьогоdnішнього ринку праці потребує більш чіткої та скоординованої роботи органів державної влади, що дозволить отримати позитивний ефект від проведеної роботи.

6. Розглянуто п'ять зарубіжних моделей регулювання зайнятості: американську (США); японська; англосаксонську, або ліберальну (Велика Британія, Канада, Австралія); скандинавську, або соціал-демократичну (Швеція, Норвегія, Данія); континентальну, або німецьку (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія). Обґрунтовано, що з огляду на сучасне державне регулювання зайнятості в Україні, досвід зарубіжних країн і ефективність проведених ними заходів виникає необхідність в адаптації позитивних елементів досвіду відповідно до сучасної моделі регулювання зайнятості на українському ринку праці, зокрема й в аграрному секторі економіки. Створення підходу до регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки на інституційному рівні сприятиме розвитку ефективності регулювання зайнятості та дозволить сформувати сучасну модель зайнятості.

Основні результати розділу опубліковано в наукових працях автора [148, 150, 151, 152, 158].

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і вирішення важливого науково-практичного завдання, що пов'язане з обґрунтуванням теоретико-методичних засад та розробкою практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки України. Результати проведеного дослідження дають змогу зробити висновки теоретичного і прикладного спрямування, основними з яких є такі.

1. Установлено, що категорія «зайнятість» пройшла тривалий шлях формування свого змістовного наповнення, зазнавала періодичної трансформації та закріпила за собою позиції невід'ємної складової процесу управління на макро- та мікрорівнях. Проаналізовано концепції зайнятості, обґрунтовано складові елементи якісної характеристики категорії «зайнятість», які дозволяють урахувувати природу сучасного ринку праці під час реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості.

2. Доведено, що ефективний розвиток зайнятості в аграрному секторі можливий за умови врахування цілого ряду факторів, що в подальшому зумовлює необхідність дослідження сфери з погляду розробки механізму управління нею. Із використанням системного підходу автором наведено узагальнену класифікацію факторів формування зайнятості з урахуванням специфіки аграрного сектора, а саме: демографічні, політичні, соціальні, економічні, організаційно-інформаційні, екологічні, природно-кліматичні, мотиваційні, галузеві. Установлено, що під час удосконалення організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі вагому роль необхідно відводити природно-кліматичним, мотиваційним і галузевим факторам, які є рушійними силами формування зайнятості та підвищення ефективності використання й віддачі людського капіталу в процесі менеджменту аграрних підприємств.

3. Визначено що організаційно-економічний механізм – це економічна категорія, яка є головним базисом категорії «господарський механізм» і поєднує систему взаємозв'язків та взаємозалежностей між складовими, що забезпечують зайнятість. Аргументовано поділ реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі на організаційну та економічну складову.

4. Установлено безперечно суттєвий вплив демографічних процесів як одного з визначальних факторів процесу зайнятості. Виявлено, що сучасна демографічна ситуація в Україні характеризується тенденцією до скорочення загальної чисельності населення. Проведений глибокий аналіз основних показників для надання якісної характеристики демографічної ситуації в Україні в цілому та Харківській області зокрема дозволив визначити, що населення України характеризується дуже високим рівнем демографічного старіння, низьким рівнем народжуваності, високим рівнем смертності та набуває ознак другого демографічного переходу. Зафіксовано, що у 2020 р. в Україні рівень загального скорочення населення порівняно з 1989 р. знизився на 7,7 %, рівень природного скорочення – на 8,3 %. У свою чергу рівень міграційного приросту залишився на рівні 1%. Ці деструктивні тенденції характерні і для Харківської області: з'ясовано, що вона належить до регіонів з високим рівнем природного скорочення населення, оскільки динаміка останніх 20 років чітко визначає тенденцію до скорочення чисельності як міського, так і сільського населення. Зокрема, загальна чисельність населення скоротилася на 18,8 % у 2020 р. порівняно з 1990 р., чисельність міського населення – на 16,0 %, сільського – на 28,6 %. Аналіз довів, що демографічна ситуація в сільській місцевості є загрозою, що може спричинити негативний вплив на зайнятість, економічний стан сільських територій і стати причиною явища «вимирання села».

5. Доведено, що сучасний ринок праці переживає кризові явища, які негативно впливають на динаміку зайнятості, вони не є сталими та перебувають у постійній динаміці. У 2020 р. загальна кількість робочої сили

працевдатного населення скоротилася на 1759,0 тис. осіб. За період 2010–2017 рр. кількість осіб працевдатного віку мала тенденцію до скорочення. З 2018 р. ця динаміка набула позитивного характеру. Установлений чіткий взаємозв'язок між величиною частки зайнятого населення в сільському господарстві України та показниками ефективності господарювання підтверджує необхідність домінування не екстенсивних, а інтенсивних підходів до регулювання зайнятості та доцільність її розгляду не як кількісної, а якісної характеристики. Обґрунтований методичний підхід дозволив визначити незадовільну ситуацію щодо зайнятості в аграрному секторі на підставі глибокого аналізу зайнятості за секторами економіки, шляхом розрахунку концентрації галузей методом структурних зрушень та розрахунку коефіцієнта локалізації, що є важливим під час обрання векторів політики регулювання зайнятості. Проаналізовані сучасні тенденції зайнятості за секторами економіки підтвердили динаміку перерозподілу зайнятості між галузями на користь третинного сектора економіки. Виявлено, що за коефіцієнтом локалізації для Харківської області сільське господарство належить до галузей регіонального значення, тобто задовольняє потреби внутрішнього ринку.

6. Проаналізовано середню номінальну заробітну плату в Україні та країнах ЄС і встановлено, що її середній рівень у країнах ЄС перевищує рівень України майже в п'ять разів. Це вимагає підвищення рівня заробітної плати в Україні. Структура фонду оплати праці штатних працівників сільського господарства в Україні та Харківській області свідчить про розбалансованість складових фонду оплати праці, що є першопричиною зменшення мотиваційної складової в процесі досягнення ефективних результатів діяльності. Проаналізовані тенденції зумовили необхідність перегляду місці заробітної плати як домінантного економічного фактора зростання зайнятості в аграрному секторі. Із цією метою обґрунтовано концепт гідної оплати праці в сільському господарстві, що передбачає перегляд її місця у структурно-логічному ланцюгу функціонування домогосподарств. Такий підхід дозволить

зупинити відтік молодих спеціалістів із сільських територій, мінімізувати міграційні процеси, подолати безробіття на селі, відродити сільські території, забезпечити їхню привабливість сприятливими умовами праці та проживання, досягти престижності аграрної праці та її гідної оплати праці.

7. За нестабільної ситуації в країні визначено важливість удосконалення організаційно-економічного механізму в умовах детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки. Обґрунтовано авторське бачення явища «тіньова зайнятість». Воно базується на розумінні, що це діяльність, яка виходить за межі правового поля та не відповідає нормам чинного законодавства. Побудована структурно-логічна схема впливу неформальної зайнятості на соціально-економічний розвиток доводить, що поширення такого виду зайнятості негативно впливає на економічний розвиток країни. На основі визначеної декомпозиції основних факторів, які впливають на зростання неформальної зайнятості в аграрному секторі економіки, запропоновано концептуальну схему імперативів та заходів з детінізації аграрної зайнятості, що дозволить на основі контролю за виконанням та оцінкою ефективності проведених заходів досягти позитивних результатів.

8. Проведене економетричне моделювання факторів та рівня зайнятості на прикладі сільських районів Харківської області підтвердило гіпотезу про низький рівень зайнятості в аграрному секторі в умовах прямого та опосередкованого впливу екзо- та ендогенних чинників. Шляхом ідентифікації, підбору системи факторів та перевірки запропонованої кореляційно-регресійної моделі на адекватність встановлено вирішальне значення демовітворювального (рівень пенсійного навантаження), соціально-економічного (рівень оплати праці в сільському господарстві) чинників, а також фактора галузевої структури та інтенсивності виробництва, зокрема у тваринництві (щільність поголів'я ВРХ). Побудувавши інтервали довіри, з'ясували, що в найближчій перспективі подолання низького рівня зайнятості в аграрному секторі можливе за умови пошуку ефективних управлінських рішень щодо її регулювання на регіональному рівні. Серед них

відродження галузі тваринництва, яка має стратегічне значення для формування зайнятості сільського населення, ставши соціальною галуззю; розробка інституційних механізмів формування гідної оплати праці в сільському господарстві; поступова імплементація напрямів регулювання демовідтворювальних процесів у державі загалом тощо.

9. Визначено важливість впливу держави, її функціональної наповненості на регулювання процесів зайнятості. Узагальнено та виокремлено основні функції державної політики регулювання зайнятості, а саме: нормативно-захисну, прогнозно-планову, інвестиційну, координаційно-регулюючу, інформаційну, соціальну, алокаційну. Охарактеризовано формальні інститути державного регулювання зайнятості та встановлено, що їх роль у регулюванні та вирішенні проблем зайнятості є недостатньою і вимагає перегляду й удосконалення напрямів їх діяльності. Вивчено п'ять зарубіжних моделей регулювання зайнятості: американську (США); японську; англосаксонську, або ліберальну (Велика Британія, Канада, Австралія); скандинавську, або соціал-демократичну (Швеція, Норвегія, Данія); континентальну, або німецьку (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія). Проаналізовано досвід окремих зарубіжних країн у регулюванні зайнятості населення. Доведено важливість упровадження позитивних елементів зарубіжного досвіду в сучасну модель регулювання зайнятості. Визначено «інституційні пастки» та запропоновано власне бачення чіткої стратегії розвитку ефективної зайнятості в аграрному секторі економіки, що дозволить утілити в життя консолідовані інтереси інститутів ринку праці. Запропоновано концептуальний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки на інституційному рівні.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абалкин Л.И. Сущность, структура и актуальные проблемы совершенствования хозяйственного механизма. *Экономические науки*. 1978. №8. С.33–44.
2. Адаменко М.В., Кашубіна Ю.Б. Організаційно-економічний механізм фінансування інноваційного потенціалу персоналу підприємства. *Проблеми економіки*. 2020. № 4. С. 119–125.
3. Алексеева О.В., Шпикуляк О.Г., Мазур К.В., Ксенофонтова К.Ю., Суховій А. Формування механізму зайнятості населення у розвитку аграрного підприємництва в сучасних умовах: теоретико-методичний аспект: *Moderní aspekty vědy: XXV. Díl mezinárodní kolektivní monografie. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2022. str. С. 63–78.*
4. Амосов О.Ю., Пасемко Г.П. Зміст і суб'єкти державного регулювання аграрних відносин. *Актуальні проблеми державного управління*. 2011. №1 (41). С. 10–17.
5. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств: підручник. Київ: ІЗМН, 1996. 512 с.
6. Афанасьєва Ю.В. Демографічна ситуація як фактор сталого розвитку регіону (на прикладі Харківської області). *Публічне управління у реалізації стратегії сталого розвитку регіону: зб. тез наук.-практ. конф. за міжнар. участю, 24 листопада 2016 р.* Харків: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2016. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/ebook/conf/2016-5/index.html> (дата звернення 17.08.2020).
7. Афендікова Н.О. Макроекономічний механізм забезпечення зайнятості сільського населення: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.01.01. Дніпропетровськ, 2005. 23 с.
8. Афоніна О.О. Демографічні фактори формування регіонального ринку праці (на прикладі Чернігівської області). *Наукові записки*

*Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. 2019. №1. С. 81–90.

9. Ахмедова О.О. Удосконалення механізму державного управління зайнятістю населення в регіоні на засадах індивідуально орієнтованих програм: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. Донецьк, 2010. 20 с.

10. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

11. Баласинович Б.О. Зайнятість в умовах становлення інформаційного суспільства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.01.01. Київ, 2005. 19 с.

12. Балджи М.Д. Удосконалення процесу управління економічними ризиками при прийнятті народногосподарських рішень. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Одеса, 2013. Вип. 4 (51). С. 197–204.

13. Бандур С.І., Ковенська О.А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. №2. С. 9–13.

14. Білик В.В. Організаційно-економічний механізм стимулювання інфраструктурного розвитку регіону. *Інтелект XXI*. 2014. № 1. С. 35–40.

15. Білик І.В. Інституційний механізм ринку праці в аграрному секторі економіки України: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.01. Львів, 2015. 194 с.

16. Білик О.М. Нові завдання державної служби зайнятості України в контексті сучасних викликів ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 2019. №1. С. 10–16.

17. Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2012. Вип. 137. С. 42–45.

18. Борщевський В.В. Вплив інституційних дисфункцій на ефективність використання соціально-економічного потенціалу розвитку сільських територій. *Регіональна економіка*. 2014. № 3. С. 149–161.



19. Бражко О.В. Інституційне забезпечення функціонування ринку праці в Україні. *Економіка та держава*. 2010. № 1. С. 79–81.
20. Бражко О.В. Державне регулювання зайнятості населення на макрорівні та на рівні регіону. *Економіка будівництва і міського господарства*. 2009. № 4. С. 221–233.
21. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посіб. 3-є вид. Київ: Знання-Прес, 2002. 313 с.
22. Бойко В.І., Атаманюк О.О. Сутність та проблеми функціонування закладів та організацій соціальної інфраструктури у контексті державної підтримки розвитку сільських територій. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2016. №4 (36). С. 37–40.
23. Борисенко О.П. Удосконалення політики зайнятості в Україні на засадах сервісної орієнтації. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. № 4. С. 57–65.
24. Бреева Е.Б. Населения и занятость. Москва: Финансы и статистика, 1982. 112 с.
25. Булавка О.Г. Суцільна паспортизація сіл України – основа розвитку сільських територій. *Економіка АПК*. 2013. № 2. С.77–80.
26. Булеев И.П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов. Донецк: ИЭП АН Украины, 1993. 225 с.
27. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудова відносини: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.
28. Бутенко В.М. Організаційно-економічний механізм підвищення ефективності соціальної сфери села. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2004. Вип. 2(26). С. 38–40.
29. Бутинець Т.А. Тіньова економіка та бухгалтерський облік. *Тіньова економіка: світові тенденції та українські реалії*: зб. наук. пр., матеріали конф. (семінарів, круглих столів), м. Київ, 23 черв. 2017 р. Київ, 2017. С. 25–

28. URL: <http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/handle/123456789/19559> (дата звернення: 04.01.2022).

30. Бутнік-Сіверський О.Б., Петренко В.О. Тінізація економіки та інтелектуальної економіки як загроза національній безпеці країни та їх детінізація: монографія. Київ: ТОВ "НПВ "Інтерсервіс", 2020. 108 с.

31. Варга Н.І. Інституціоналізація соціальних практик неформальної зайнятості населення в транзитивному суспільстві: монографія. Ужгород: ТОВ «РІКУ», 2020. 288 с.

32. Варга Н. І. Соціальні практики неформальної зайнятості населення прикордонного регіону України: соціокультурний контекст: дис. ... д-ра соціол. наук: 22.00.04. Запоріжжя, 2020. 471 с.

33. Василішин С.І. Обліково-аналітичне забезпечення управління економічною безпекою аграрних підприємств: теорія, методологія, організація: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.00. Київ, 2020. 42 с.

34. Василішин С.І., Нежид Ю.С. Тенденції та вектори економічного регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. *Науковий журнал «Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії»*. 2018. №4. С. 23–28.

35. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 252 с.

36. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. 5-те вид. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

37. Величко О.В. Система чинників впливу на розвиток, формування й ефективне використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2016. № 1–2. С. 56–60.

38. Венгер І.О. Аналіз поточного стану та структури ринку праці України. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. №3(22). С. 33–39.

39. Венгер І.О. Формування та реалізація державної політики на ринку праці в умовах сталого розвитку. 2021. 267 с.
40. Верхоглядова Н. І. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.02.03. Дніпропетровськ, 2005. 32 с.
41. Волкова Н.В. Функціонування ринку праці в сегменті робітничих професій. *Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*. №1 (6) 2014. Харків: ХНАДУ. 2014. С. 155–159.
42. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 624 с.
43. Герасименко С.С., Головач А.В., Єріна А.М. та ін. Статистика: підручник. 2-ге вид. Київ: КНЕУ, 2000. 467 с.
44. Герасимчук В.І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01. Київ, 2002. 49 с.
45. Гнибіденко І.Ф., Руснак А.Д. Трансформація ринку праці на селі: перспективи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 44–54.
46. Головне управління статистики у Харківській області. Головне управління статистики у Харківській області. URL: <http://kh.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 31.08.2022).
47. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.01.01. Київ, 2004. 28 с.
48. Гончарук А.Г. Формування механізму управління ефективністю підприємств. *Економіка промисловості*. 2009. №2. С. 164–175.
49. Гончарук І.В., Томашук І.В. Вплив еколого-економічного фактору на особливості організаційно-економічного механізму використання ресурсного потенціалу сільських територій. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. №4. С. 52–62.
50. Горкавий В.К. Статистика. 3-тє вид. Київ: Алерта, 2019. 644 с.

51. Горкавий В.К., Ярова В.В. Математична статистика: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2004. 384 с.
52. Господарський кодекс України: Кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV: станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 09.01.2020).
53. Грещак М.Г., Гребешкова М.О., Коцюба О.С. Внутрішній економічний механізм підприємства: навч. посіб. / за ред. М.Г. Грещака. Київ: КНЕУ, 2001. 228 с.
54. Гришко О.П. Інформаційне забезпечення як механізм регулювання ринку праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 21. С. 337–343.
55. Грідін О.В. Актуальні проблеми, сучасні тенденції та основні напрями подолання безробіття в Україні. *Економіка та суспільство*. 2022. №38. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1296> (дата звернення: 01.09.2022).
56. Грідін О.В. Особливості організації та ефективного управління процесом праці в сільськогосподарських підприємствах. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 63. С. 105–110.
57. Грішнова О.А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України. *Демографія та соціальна економіка*. 2004. № 1–2. С. 93–101.
58. Грішнова О.А., Василик О.В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності. *Вісник Прикарпатського університету*. 2008. Вип. 6. С. 22–27.
59. Грішнова О.А., Харазішвілі Ю.М. Демографічна безпека України: індикатори, рівень, загрози. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. №2(36). С. 65–80.
60. Гулевич О.Ю. Організаційно-економічний механізм детінізації зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2017. №4(53). С. 48–58.

61. Гуржій Н. М., Лаврова В. М. Тіньова економіка в агробізнесі України. *Підприємництво в аграрній сфері: глобальні виклики та ефективний менеджмент*: матеріали II Міжнар. науково-практ. конф. (9-11 лют. 2021 р.), м. Запоріжжя, 9 лют. 2021 р. Запоріжжя, 2021. С. 94–96. URL: <http://feb.tsatu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/03/PIDPRIYEMNITSTVO-V-AGRARNIJ-SFERI-zbirnik.pdf#page=95> (дата звернення: 08.12.2021).
62. Давидова І.О. Зайнятість: теоретичні підходи до аналізу та стадії. *Ефективна економіка*. №7. 2013. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2167> (дата звернення 07.09.2019).
63. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник ЖДТУ*. 2009. № 1 (47). С. 32–35.
64. Данькевич О.Г. Механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Наукові записки НУХТ*. 2012. № 44. С. 166–173.
65. Демидова М.М. Розвиток мотиваційного менеджменту в аграрних підприємствах: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Дніпро, 2019. 238 с.
66. Дергалюк М.О. Організаційно-економічний механізм розвитку агропромислового комплексу регіонів: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05. Київ, 2017. 335 с.
67. Деякі питання діяльності центральних органів виконавчої влади : Постанова Каб. Міністрів України від 17.02.2021 р. № 124 : станом на 12 лип. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2021-п#Text> (дата звернення: 01.09.2022).
68. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці. *Економіка АПК*. 2016. №6. С. 110–117.
69. Дубич К. Сучасні тенденції тінізації ринку праці в Україні. *Державна політика детінізації зайнятості: зарубіжний досвід та виклики для України*: матеріали круглого столу, Київ, 19 вересня 2019 року / За заг.ред Дубич К.В., Діденко Н.Г., Калініної С.П., Серьогіної Н.О. Київ, ІПК ДСЗУ, 2019. 105 с.

70. Дулуб Л.М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу. *Комунальне господарство міст*. 2005. Вып. 61. С. 273–277.
71. Економіка праці: навч. посіб. / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с
72. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
73. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. Т. 2 / за ред. С.В. Мочерного. Львів: Світ, 2006. 568 с.
74. Єрмоменко-Григоренко О.А. Організаційно-економічний механізм управління господарською діяльністю підприємства: дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01. Донецьк, 2000. 188 с.
75. Забавіна К.Ю. Аналіз кількісних та якісних параметрів людського капіталу регіонів України. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: моногр. / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2011. С. 66–91.
76. Завадський Й.С. Управління сільськогосподарським виробництвом у системі АПК: підручник. Київ: Вища школа, 1992. 367 с.
77. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2000. 200 с.
78. Зайченко В.В. Стан та перспективи розвитку демографічної ситуації в регіоні. *Інноваційна економіка*. 2013. № 1. С. 161–166.
79. Зось-Киор Н.В., Рудыка Е.В. Формирование адаптационного механизма агроформирований в трансформационной экономике. *Современная экономическая мысль*. 2013. №1. С. 36–43.
80. Зінченко Т.Є. Інституціональний механізм раціоналізації землекористування агломераційних систем. *Агросвіт*. 2012. № 9. С. 65–71.
81. Іваницький О.О., Косенко В.В. Господарський механізм у системі державного регулювання економіки. *Актуальні проблеми державного управління*. 2008. № 2. С. 119–126.

82. Іванченко А.В. Оцінювання дії механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні. *Держава та регіони*. 2013. №1 (41). С. 77–82.

83. Ільїч Л.М. Продуктивна зайнятість як передумова подолання бідності серед працюючого населення. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*: зб. наук. праць. 2015. №1 (9). С. 98–108.

84. Індекс сприйняття корупції. *Офіційний сайт Національного агентства з питань запобігання корупції*. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/indeks-sprujnyattyu-korupsiyi/> (дата звернення: 08.12.2021).

85. Інституційне середовище неформальних трудових відносин в Україні: масштаби, динаміка, наслідки. *Аналітична доповідь Центру Разумкова*. Київ: Заповіт, 2019. 220 с. URL: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2019\\_Zaynat.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2019_Zaynat.pdf) (дата звернення: 09.12.2021).

86. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28866.pdf>

87. Кагановська Т.Є. Адміністративно-правові заходи запобігання неформальній зайнятості в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2019. № 27 С. 8–18. <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2019-27-01>.

88. Казюка Н.П. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2019. Т. 2. № 15. С. 87–94.

89. Казюка Н.П. Структурні зміни у зайнятості населення Карпатського регіону та їх регулювання: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. Івано-Франківськ, 2016. 276 с.

90. Калина А.В. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці як чинник гідної праці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*: зб. наук. праць. Київ, 2015. Вип. 2(10). С.144–148.

91. Калина А.В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с.
92. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / пер. с англ. Н.Н. Любимова. Москва: Государственное издательство иностранной литературы, 1948. 454 с.
93. Кір'ян Т., Куліков Ю. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 4. С. 26–31.
94. Кір'ян Т. М., Шаповал М. С. Нагальні проблеми щодо подолання «тіньової» економіки. *Вісник економічної науки України*. 2014. 3 (27). С. 32–36.
95. Кісельова О.О. Забезпечення ефективної зайнятості населення в економіці регіону: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. Донецьк, 2009. 20 с.
96. Кліменко О.М., Степаненко В.О. Вплив екологічних ризиків на працездатність населення України. *Інноваційна економіка*. 2016. №3–4. С. 108–111.
97. Ключник А.В. Зайнятість населення сільських територій: проблеми та стратегічні напрями їх вирішення. *Регіональна економіка*. 2011. №1. С.134–139.
98. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 31 груд. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.01.2020).
99. Кокарев І.В. Основи економічної теорії: курс лекцій. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2017. 220 с.
100. Колісніченко П.Т. Принципи формування організаційно-економічного механізму забезпечення економічної безпеки підприємства малого та середнього бізнесу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 12. С. 163–166.
101. Коломієць О.О. Тіньова зайнятість та перспективи її легалізації в Україні. *Економічний вісник Національного технічного університету України*



«Київський політехнічний інститут». 2017. № 14. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/108734/103680> (дата звернення: 06.01.2022).

102. Колот А. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: монографія. Київ: КНЕУ, 2003. 230 с.

103. Компанієць В.В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. Частина 2. Якість управління соціально-економічними системами: духовно-моральні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту): монографія. Харків: УкрДАЗТ, 2012. 296 с.

104. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 09.01.2020).

105. Корнай Я. Дефіцит / пер. с венгер. С. Берзина. Москва: Издательство «Наука», 1990. 609 с.

106. Костаков В.Г. Прогноз зайнятості населення. Методологический основы. Москва, 1979. 183 с.

107. Костишина Т. Мотиваційні основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності. *Україна: аспекти праці*. 1998. № 2. С. 18–21.

108. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Сучасна політика ЄС щодо скорочення неформальної зайнятості та адаптація її підходів в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 3. С. 32–39.

109. Кравченко О.Б. Сутність та основні елементи організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості населення. Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. 2005. Вип. 5 (48). С. 119–123.

110. Кравчук Л.М. Особливості регулювання зайнятості населення в регіоні: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07. Львів, 2009. 20 с.

111. Кравчук Л. М. Капітал здоров'я як основна складова людського капіталу. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 3. С. 3–7.

112. Кремень О.І., Васильчук А.Ю. Молодь на ринку праці України. *Економічний простір*. 2015. № 97. С. 84–91.

113. Кремень О.І. Сутність і значення соціально-економічної категорії «зайнятість населення». *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. №1. С. 86–88.

114. Кремень О.І. Зайнятість населення: основні підходи до трактування сутності та сегментації. *Економічний простір: зб. наук. праць*. Дніпропетровськ: ПДАБА, 2010. № 35. С. 129–151.

115. Кукель Г. С., Роледерс В. В., Семчук І. В. Оцінка зайнятості в сільському господарстві України. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. 1 (75). С. 47–51.

116. Кульман А. Экономический механизм / пер. с фр. под общ. ред Н.И. Хрустальной. Москва: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1993. 192 с.

117. Курило І.О. Структурні характеристики народжуваності, їх взаємозв'язки та демографічні фактори динаміки. *Демографія та соціальна політика*. 2019. №1(35). С. 11–25.

118. Курсон К.І. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. 2013. Вип. 4. С. 276–284.

119. Кушовська О.В. Демографічний розвиток (статистичний аналіз і моделювання). Тернопіль: Економічна думка, 2008. 326 с.

120. Куцеволова М.В. Фактори впливу на зайнятість населення регіонів: можливості використання у процесі формування політики зайнятості. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 2 (30). С. 225–236. URL:<https://dse.org.ua/archive/30/17.pdf> (дата звернення: 23.07.2019).

121. Куценко А.В. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності підприємств споживчої кооперації України: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 205 с.

122. Легкий В.І. Розвиток сфери зайнятості регіону: теоретичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2011. Вип. 2(34). С. 31–34.

123. Лисенко Ю., Єгоров П. Організаційно-економічний механізм управління підприємством. *Економіка України*. 1997. №1. С. 86–87.
124. Лібанова Е. М. Ринок праці. Київ: ЦНЛ, 2003. 224 с.
125. Лібанова Е.М. Прогноз демографічного розвитку України на період до 2050 року. *Демографія та соціальна економіка*. 2007. № 2. С. 260–268.
126. Літвінов О.С., Капталан С.М. Визначення сутності та складових організаційно-економічного механізму управління підприємством в умовах інноваційного розвитку. *Управління розвитком*. 2016. №3. С.59–65.
127. Лузан Ю.Я. Організаційно-економічний механізм забезпечення розвитку агропромислового виробництва України: монографія. Київ: ІАЕ, 2010. 470 с.
128. Лук'яненко І.Г., Краснікова Л.І. Економетрика. Київ: Товариство «Знання», КОО, 1998. 494 с.
129. Мазур О.Є. Управління інституціональною динамікою: узагальнення сучасних підходів. *Проблеми економіки*. 2013. № 3. С. 254–260.
130. Мазур О. Інституційні пастки роздрібної торгівлі України. *Інституціональні проблеми економічного розвитку*. 2014. С. 61–69.
131. Маркс К., Енгельс Ф. Капітал. Москва, 1960. Т. 23. 907 с.
132. Маршал А. Принципы экономической науки: в 3 т. / ред. О.Г. Радынова. Москва: Прогресс. Т. 1. 1993. 416 с.
133. Махсма М.Б. Зайнятість та рівень життя сільського населення України: теорія та практика регулювання : монографія. Київ: КНЕУ, 2017. 383 с.
134. Махсма М.Б., Волощук С.Д. Зайнятість сільського населення: оцінка динаміки та напрями забезпечення. *Формування ринкової економіки: зб. наук. пр.* Київ : КНЕУ, 2012. Т. 2. – С. 132–145.
135. Мельник Л.Л., Осацька Ю.Є. Господарський механізм у системі ринкової економіки. *Економіка і держава*. 2012. № 6. С. 19–21.

136. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся, 2015. 564 с.

137. Методологічне положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності: наказ Державної служби статистики України від 27.01.2017 р. №22. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2018/292/mp\\_rs\\_new.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2018/292/mp_rs_new.pdf) (дата звернення 02.01.2020).

138. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. Сума: Козацький вал, 2003. 256 с.

139. Міщенко Д.А. Сутність механізму державного регулювання сільськогосподарського виробництва. *Інвестиції: практика та досвід*. 2010. № 21. С. 110–112.

140. Морозова Г.С. Економічний механізм сталого розвитку сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Харків, 2010. 23 с.

141. Мосіюк І.П. Соціально-економічні аспекти зайнятості робочої сили в аграрному секторі економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Київ, 1999. 22 с.

142. Мочерний С.В. Основи економічних знань: запитання і відповіді: навч. посіб. Київ: Знання України, 1996. 272 с.

143. Накалюжна І.В. Народжувальність у великих містах України на початку ХХІ століття. *Демографія та соціальна економіка*. 2010. Вип. 1(13). С. 167–176.

144. Нестерович О. Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. № 71. С. 186–190.

145. Нежид Ю.С. Аналіз особливостей функціонування ринку праці в сільському господарстві в умовах євроінтеграції. *Сучасне українське село: соціальні та економічні виклики*: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф.,

присвяч. Пам'яті Валентина Івановича Тарасенка, 17–18 вересня 2020 р., м. Харків. 2020. С. 234–236.

146. Нежид Ю.С. Гідна оплата праці як складова організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку України в галузі управління та адміністрування: ініціативи молоді*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. здоб. вищ. освіти і мол. учених, 22 жовтня 2021 р. / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2021. С. 266–268. URL: <http://btu.kharkov.ua/nauka/konferentsiyi/>

147. Нежид Ю.С. Демографічні передумови управління зайнятістю сільського населення. *Бізнес-навігатор*. 2019. Вип. 5-1 (54). С. 68–73.

148. Нежид Ю.С. Детінізація зайнятості в аграрному секторі як складова подолання безробіття населення сільських територій України. *Управління розвитком соціально-економічних систем*: матеріали VI Міжнарод. наук.-практ. конф. (присвяч. 100-річчю від Дня народження професора Турченка Михайла Михайловича), 15-16 червня 2022 р. Харків: ДБТУ, 2022. С. 159–161.

149. Нежид Ю.С. Зайнятість в аграрному секторі економіки: економічна сутність та чинники формування. *Проблеми системного підходу*: зб. наук. пр. 2019. №4. С. 65–71.

150. Нежид Ю.С. Інституційні засади організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки України. *Věda a perspektivy*. 2021. №. 7. С. 162–174.

151. Нежид Ю.С. Економетричне моделювання та прогнозування рівня зайнятості сільського населення Харківської області. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. 2022. № 2. С. 8–13.

152. Нежид Ю.С. Неформальна зайнятість сільського населення як феномен аграрного ринку праці. Матеріали підсумкової науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу і здобувачів наукових

ступенів (ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 1–2 липня 2020 р.). Харків, 2020. С. 99–101.

153. Нежид Ю.С. Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в системі управління персоналом. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18–19 березня 2019 р.). Харків: ФОП Панов А.М., 2019. С. 171–173.

154. Нежид Ю.С. Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в аграрному секторі: орієнтири побудови і розвитку. *Економічні читання*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. присвяч. 85-річчю ювілею професора Віктора Йосиповича Шияна, 19 лютого 2021 р. / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ, 2021. С. 209–211.

155. Нежид Ю.С. Оцінка основних факторів формування зайнятості в аграрному секторі економіки. *Економіка та соціум: сучасний фундамент розвитку людства*: матеріали II Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Лейпциг, 26 квітня 2019 р.). Лейпциг, 2019. С. 28–31.

156. Нежид Ю.С. Сутність категорії «зайнятість» та її значення у процесі управління аграрним сектором. *Напрями та сучасні фактори розвитку міжнародних відносин: економічні та політичні аспекти*: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 7–8 грудня 2018 р.). Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2018. Ч. 2. С. 30–32.

157. Нежид Ю.С. Теоретико-методичні засади формування та реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 58. С. 49–55.

158. Нежид Ю.С. Функціонування організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в умовах детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки як важливий елемент сучасного менеджменту. *Теоретичні та практичні засади забезпечення сталого агровиробництва та соціально-економічного розвитку сільських територій в умовах інноваційної економіки*:

матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 20 травня 2021 р. Харків: ХНАУ, 2021. С. 148–150.

159. Немець Л.М., Сегіда К.Ю., Немець К.А. Демографічний розвиток Харківського регіону: монографія. Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2012. 200 с.

160. Олійник Н.М., Семенова Г.Ю., Макаренко С.М. Аналіз ефективності функціонування підприємств оптової торгівлі в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2018. № 1. С. 21–26.

161. Онікієнко В.В., Коваленко Н.І. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення. Київ: ПринтЕкспрес, 1999. 50 с.

162. Онегіна В.М., Маренич Т.Г. Граничний продукт праці як критерій ефективності формування ціни праці в сільськогосподарських підприємствах. *Економіка АПК*. 2018. №11. С. 55-64.

163. Організаційно-економічний механізм управління потенціалом конкурентоспроможного підприємства / М. Зось-Кіор та ін. *Bulletin of the Cherkasy National University. Economic Sciences*. 2021. № 1. С. 25–34.

164. Офіційний сайт Державної служби статистики. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 04.11.2021).

165. Павлюк Т.І. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки. *Економічна теорія та історія економічної думки*. 2016. Вип. 14. С. 26–31.

166. Павлюк Т.І. Особливості зайнятості населення в сільському господарстві. *Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. 2018. Вип. 28. С. 415–420.

167. Павлюк Т.І., Гаврилюк В.С. Державне регулювання зайнятості населення. *Молодий вчений*. 2019. Вип.4(68). С. 506–509.

168. Паламарчук О.М. Сутність та формування організаційно-економічного механізму управління конкурентоспроможністю підприємства. *Економіка управління*. 2011. Вип. 17(2). С.73–78.

169. Пархомиць М.К., Гудак В.В. Організаційно-економічний механізм забезпечення дохідності сільськогосподарських підприємств: теорія, методика, практика: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 256 с.
170. Пахуча Е.В. Сучасний стан ринку праці в аграрному секторі економіки. *Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова*. 2016. Т. 21. Вип. 10 (52). С. 88–92.
171. Перебийнос О.М. Демографічні процеси в Україні як об'єкт державного регулювання. *Теорія та практика державного управління*. 2011. Вип. 3. С. 268–273.
172. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року: резолюція. Організація Об'єднаних Націй. 2015. 38 с.
173. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 1999. 288 с.
174. Пирожков С.И. Демографические процессы и возрастная структура населения. Москва: Статистика, 1976. 135 с.
175. Пищуліна О. М., Коваль О. П., Кочемировська О. О. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доп. Київ: НІСД, 2010. 72 с.
176. Пищуліна О.М. Інституціональні пастки функціонування ринку праці в Україні. *Стратегічні пріоритети*. 2009. №4 (13). С. 140–147.
177. Півторак М.В. Проблеми зайнятості в аграрному секторі економіки України. *Інноваційна економіка*. Вип 49. С. 108–113.
178. Погріщук Б.В. Організаційно-економічні засади ефективного функціонування зернопродуктового під комплексу: монографія. Тернопіль: Джура, 2009. 370 с.
179. Положення про Державну службу зайнятості: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 р. № 2663. Дата оновлення: 16.12.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення 04.11.2021).
180. Положення про Державну службу України з питань праці: постанова КМУ від 11.02.2015 р. № 96. Дата оновлення. 03.08.2021. URL:



<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення 04.11.2021).

181. Полозова Т.В. Організаційно-економічний механізм управління інноваційною спроможністю підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. Вип. 27 (1). С. 126–131.

182. Пономаренко І.В., Ралле Н.В. Аналіз трудового потенціалу України. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 26. С. 288–293.

183. Попов В.М. Відтворення трудового потенціалу аграрного сектора економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.07.02. Миколаїв, 2005. 22 с.

184. Попова О.Л. Економічний механізм сталого розвитку аграрної сфери: автореф. дис... д-ра. екон. наук: 08.00.03. Київ, 2009. 40 с.

185. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 459 “Питання Міністерства економіки” URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF#Text> (дата звернення 03.11.2021).

186. Прикоза П.В. Фіскальні імперативи детінізації економіки України: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.08. Тернопіль, 2019. 23 с.

187. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV : станом на 1 груд. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 09.01.2021).

188. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III : станом на 14 серп. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 09.01.2021).

189. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення 02.01.2020).

190. Про затвердження Методики розрахунку індексів реальної заробітної плати: наказ Державної служби статистики від 11.09.2012 № 378. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1950-12> (дата звернення 26.10.2021).

191. Про затвердження Методики розрахунку обсягів тіньової економіки: Наказ М-ва економіки України від 27.06.2006 р. № 222 : станом на 17 лют. 2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0833-06#Text> (дата звернення: 09.12.2021).

192. Про затвердження Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення: Наказ від 23.01.2013 р. № 16. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0016832-13#Text> (дата звернення: 09.12.2021).

193. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII: станом на 25 листоп. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text> (дата звернення: 16.01.2022).

194. Про організації роботодавців : Закон України від 24.05.2001 р. № 2436-III: станом на 5 серп. 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2436-14#Text> (дата звернення: 09.01.2021).

195. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI: станом на 27 груд. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 09.01.2021).

196. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV: станом на 25 листоп. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 09.01.2021).

197. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 10.03.2021).

198. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-XII : станом на 22 трав. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> (дата звернення: 09.01.2021).

199. Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2022 року : Розпорядж. Каб.

Міністрів України від 30.12.2015 р. № 1437-р : станом на 17 квіт. 2019 р.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1437-2015-p#Text> (дата звернення: 01.09.2022).

200. Радіонова О.М. Зайнятість у великих містах: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія. Харків: ХНУМГ, 2014. 178 с.

201. Развитие в условиях старения населения мира. Обзор ООН мирового экономического и социального положения. 2007. URL: [https://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess\\_archive/2007wess\\_ru.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_archive/2007wess_ru.pdf) (дата обращения 24.06.2020).

202. Райзберг Б.А., Лозовский Л.М., Стародубцева Б.А. Современный экономический словарь. Москва: ИНФРА, 1996. 496 с.

203. Рейтинг схем ухилення від податків: на чому український бюджет “втрачає” найбільше - CASE Україна. CASE Україна. URL: <https://case-ukraine.com.ua/publications/rejting-shem-uhilennya-vid-podatkov-na-chomu-ukrayinskij-byudzhet-vtrachaye-najbilshe/> (дата звернення: 08.12.2021).

204. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи : колективна монографія / за наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. Київ: ІПК ДСЗУ, 2018. 424 с.

205. Рубежанська В.О., Гнатенко І.А., Соляник Т.Г. Сучасні тенденції зайнятості населення в умовах конвергенції України з Європейським Союзом. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2017. № 4. С. 34–40.

206. Рубежанська В.О. Наукові підходи до визначення змісту категорії «ринок праці». *Економічний вісник Запорізької державної педагогічної академії*. Вип. 4-2. 2016. С. 42–46.

207. Рубежанська В.О. Оцінка економічної активності населення в умовах функціонування національного ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип.14. С. 103–107.

208. Рубежанська В.О. Узагальнення та систематизація методів механізму державного регулювання регіонального ринку праці. *Сучасні наукові підходи до вдосконалення політики економічного зростання:*

матеріали доповідей Міжнародної науковопрактичної конференції (м. Ужгород, 5-6 травня 2017 р.). Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 87–90.

209. Рынок труда: учеб. пособие / под. ред. Н.А. Волгина. Москва: Информационно-издательский дом «Филинь», 1999. 280 с.

210. Рязов Н. Н. Общая теория статистики: учебник. 4-те вид. Москва: Финансы и статистика, 1984. 343 с.

211. Саблук П.Т., Малік М.Й., Валентинов В.А. Формування міжгалузевих відносин: проблеми теорії і методології: монографія. Київ: ІАЕ, 2002. 294 с.

212. Саблук П.Т. Аграрний сектор України: інституційні засади подальших трансформацій. *Вісник економічної науки України*. 2011. №2 (20). С. 238-240.

213. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Москва: ИНФРА-М. 2014. 336 с.

214. Садова У., Семів Л. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / під. ред. М.І. Долішнього. Львів: Друк, 2000. 264 с.

215. Салоїд С.В. Організаційно-економічний механізм управління економічним механізмом управління економічною безпекою підприємств машинобудування: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2019. 305 с.

216. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 12(138). С. 132–139.

217. Сахацький М.П., Собченко А.Ю. Організаційно-економічний механізм відродження житлового будівництва в сільській місцевості. *Сталий розвиток економіки*. 2013. №2. С. 3–6.

218. Семенова А.Ю. Економічний механізм управління сільськогосподарським підприємством: теоретико-методологічний аспект. *Вісник Полтавської державної аграрної академії*. 2012. №3. С. 186–190.

219. Слівінська Н.М. Соціально-економічні та демографічні чинник реалізації трудового потенціалу регіону: дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Тернопіль, 2003. 208 с.
220. Словник іншомовних слів/ за ред О.С. Мельничука. Київ, 1974. 865 с.
221. Слюсар С.Т. Розвиток соціальної інфраструктури сільських територій у Київському регіоні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 7(2). С. 75–78.
222. Смачило В., Колмакова О. Формування механізму перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням системи стимулювання праці. *Українські аспекти праці*. 2007. №3. С. 32–40.
223. Сміт А. Багатство народів. Дослідження про природу та причини добробуту націй / пер. з англ. О. Васильєва. Київ: Наш формат, 2018. 722 с.
224. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. 4-е изд. Москва: Сов. энциклопедия. 1986. 1600 с.
225. Соколик М. Темпи продуктивності праці та заробітної плати в Україні, окремих високорозвинених країнах і країнах ЄС. *Економіка праці*. 2011. №10. С. 68–71.
226. Стадник М.Є. Зайнятість в аграрному секторі економіки та основні шляхи її регулювання у Львівській області: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.07.02. Львів, 2000. 17 с.
227. Стасенко О.М. Теоретичні засади поняття господарського механізму. Збірник наукових праць Полтавської державної академії. 2012. Вип.1(4). Полтава: ПДАА. С. 272–276.
228. Статистика підприємництва: підручник / П.Г. Вашків та ін. Київ: Слобожанщина, 1999. 600 с.
229. Столяров Г.С., Ємшанов Д.Г., Ковтун Н.В. АРМ статистика: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 1999. 268 с.

230. Супрун О.М. Господарський механізм у розвитку та регулюванні економіки. *Вісник Полтавської державної аграрної академії*. 2011. № 1. С. 122–124.
231. Сухомлин В.Б. Формування та реалізація державної політики у сфері зайнятості населення: автореф. дис. ... канд. наук з держ. управ.: 25.00.02. Київ, 2019. 23 с.
232. Тенденції тіньової економіки. Офіційний сайт Міністерства економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e384c5a7-6533-4ab6-b56f-50e5243eb15a&tag=TendentsiiTinovoiEkonomiki> (дата звернення: 14.12.2021).
233. Тешева Л.В. Шляхи вдосконалення державного регулювання ринку праці в моделі економічного зростання на основі вивчення іноземного досвіду. *Регіональна економіка та управління*. 2020. № 2 (28). С. 111–113.
234. Тинбэрхэн Я., Бос К. Математические модели экономического роста / пер. с англ. С.С. Шаталин. Москва: Издательство «Прогресс», 1967. 176 с.
235. Торжевський М. В. Детінізація зайнятості населення в Україні : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2017. 218 с.
236. Транченко Л.В., Баластрик Л.О. Проблеми удосконалення організаційно-економічного механізму управління підприємством. *Теоретичні та прикладні питання економіки: зб. наук. праць*. Київ: Київський університет, 2005. Вип. 7. С. 188–195.
237. Туленков М. Ринок праці та зайнятість населення в сучасному соціологічному дискурсі. *Релігія та соціум*. 2015. № 3. С. 120–125.
238. Тульчинська С.О. Функціонування організаційно-економічного механізму інноваційного процесу. *Стратегічні пріоритети: наук.-аналітичний щоквартальний зб. НІСД при Президентові України / гол. ред. Ю. Г. Рубан*. 2008. № 1(6). С. 89–95.

239. Удотова Л.Ф. Соціальна статистика: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 376 с.
240. Ульянченко О.В., Тітова В.Є. Стратегія стійкого розвитку аграрного сектору економіки на основі підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом. *Економіка та управління АПК*: зб. наук. праць. 2009. Вип. 1(66). С. 119–124.
241. Ульянченко Ю.О., Єфанов В.А., Бага Л.Г. Структурні дослідження аграрного сектору в контексті концепції сталого розвитку. *Державне будівництво*: електронне фах. видання. 2019. №1. URL: <http://db.journal.kharkiv.ua/index.php/db/article/view/26/25> (дата звернення 16.12.2019).
242. Уровень безработицы в Японии 2021-2022 | Take-profit.org. Take-Profit. URL: <https://take-profit.org/statistics/unemployment-rate/japan/> (дата звернення: 01.09.2022).
243. Федоренко В.Г. Діденко О.М., Пінчук Ю.Б. Удосконалення системи економічних механізмів державного регулювання ринку праці як чинник забезпечення продуктивної зайнятості населення. *Економіка та держава*. 2012. №1. С. 13–16.
244. Федотова Т.А., Красноштан Ж.А. Політика регулювання та стан зайнятості в країнах Європи: досвід для України. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 6 (11). С. 410–416.
245. Фридмен М. Основы монетаризма / пер. с англ. Д.А. Козлова. Москва: ТЕИС, 2002. 175 с.
246. Халімон Т.М. Принципи побудови механізму управління конкурентоспроможністю підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. Вип. 25(1). С. 158–161.
247. Харчук С.А. Зайнятість сільського населення як передумова розвитку сільських територій: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03. Київ, 2011. 184 с.

248. Хлівна І.В. Особливості функціонування та тенденції розвитку ринку праці у сільській місцевості. *Ефективна економіка*. 2013. №5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2015> (дата звернення 17.12.2019).
249. Хомяк М.Я. Аналіз сучасного стану зайнятості та безробіття в Україні. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2015. Вип. 4. С. 141–146.
250. Хринюк О.С., Дергалюк М.О. Генезис наукової думки щодо поняття «організаційно-економічний механізм». *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*: зб. наук. пр. 2017. № 14. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/108769/103711> (дата звернення 27.01.2022).
251. Худавердієва В.А. Організаційно-економічний механізм підвищення ефективності аграрних підприємств. *Економіка АПК*. 2009. № 11. С. 23–25.
252. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 09.01.2020).
253. Чакалова К.О. Зовнішні фактори розвитку внутрішнього ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 15. С. 157–161.
254. Чепелевська Л.А., Ященко Ю.Б. Динаміка смертності населення України на сучасному етапі: регіональний аспект. *Україна. Здоров'я нації*. 2013. №2(26). С. 30–34.
255. Чепурко Г.І. Динаміка зайнятості населення України в період становлення ринкової економіки: автореф. дис. ... д-ра соціо. наук: 22.00.04. Київ, 2006. 32 с.
256. Чернега І.І., Бурляй О.Л., Бленда Н.О., Прозорова Н.В., Пономарьова М.С. Обізнаність суб'єктів соціально-трудова відносин в інституціональному бізнес-середовищі. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2021. Т.1. № 2. С. 114-127.



257. Чорний В. С. Статистичний аналіз демографічної ситуації та міграційних процесів регіону. *Український журнал прикладної економіки*. 2017. Том 2. Випуск 1. С. 130-136.
258. Чуб О.В. Чинники ефективної зайнятості молоді в сучасних умовах. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 319–324. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2014\\_2\\_48](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_48). (дата звернення: 23.07.2019).
259. Чухно А.А. Господарський механізм та шляхи його вдосконалення на сучасному етапі. *Економіка України*. 2007. №3 (554). С. 60–67.
260. Шабанов Р. Ринок праці як механізм сприяння та забезпечення зайнятості населення. *Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2014. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/4/15.pdf> (дата звернення 18.11.2019).
261. Шапуров О.О. Концептуальні аспекти господарського механізму суб'єктів економіки в умовах розвитку неоіндустріалізації. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. Вип. 31. С. 145–151.
262. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01. Київ, 2006. 34 с.
263. Шевченко Л.С. Конкуренстоспроможність на ринку праці. *Праця, зайнятість та соціально-трудова відносина*. 2007. №1. С. 97–105.
264. Шерман Є.М. Організаційно-економічний механізм розвитку підприємств харчової промисловості: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00 04. Херсон, 2016. 23 с.
265. Шибасєва Н.В. Формування та реалізація організаційно-економічного механізму регуляторної політики в аграрній сфері. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. Харків, 2017. Вип. 182. С. 266–278.

266. Шиманська В.В. Формування організаційно-економічного механізму розвитку туристичного комплексу на засадах реалізації державно-приватного агентства. *Вісник ЖДТУ*. 2013. №4(66). С. 220–226.

267. Шиян В.Й., Горковенко І.В. Формування та ефективність використання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах: текст лекції. Харків, 2007. 42 с.

268. Шиян В.Й., Олійник Т.І., Шиян Д.В. Продуктивні сили як предмет економічної науки в контексті класичних теорій та результатів сучасних досліджень. 2013. № 5. URL: [https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/3119/1/Shyian\\_Oleinik%20\\_Shyian.pdf/](https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/3119/1/Shyian_Oleinik%20_Shyian.pdf/)

269. Шмойлова Р. А. Вопросы статистического изучения взаимосвязи социально-экономических явлений в динамике. : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1971. 21 с.

270. Шпикуляк О.Г., Алексєєва О.В. Розвиток фермерських господарств в організаційно-економічному забезпеченні зайнятості населення. *Економіка АПК*. 2021. № 4. С. 95 –107.

271. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия / гл. ред. А.М. Румянцев. Москва: Советская энциклопедия, 1980. Т. 4. 672 с.

272. Ягодкин В.Н. Воспроизводство рабочей силы в странах мировой социалистической системы. Москва, 1970. 308 с.

273. Яковенко Р.В. Тлумачний англо-український словник з елементами теорії та проблематики. Дидактичний довідник. Вид. 2-ге, випр. Кіровоград: видавець Лисенко В.Ф., 2015. 130 с.

274. Ярова В.В. Визначення рівня мультиколінеарності в багатofакторних економетричних моделях. *Вісник ХДАУ: Серія «Економіка АПК і природокористування»*. 2001. № 8. С. 262–266.

275. Ярова В.В. «Ефект деградації» коефіцієнтів регресії і перевірка адекватності багатofакторних моделей взаємозв'язку показників соціально-економічного розвитку. *Статистична оцінка соціально-економічного*

розвитку: зб. текстів доповідей за матеріалами XIII Всеукраїнської наук.-практ. конф., 23 травня 2013 р. Хмельницький, Хмельницький університет управління та права, 2013. С. 124–127.

276. Ярова В.В. Реформування трудового законодавства і впровадження активної політики зайнятості сільського населення України. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету*. 2013. № 1. 360–367.

277. Ярова Л.Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 752–755.

278. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. 1962. Vol. 70, No. 5, Part 2. С. 9–49.

279. Charles R. *Précis des mécanismes économiques elementaires*. 2-e éd. Paris, Sirey. 1947. 378 p.

280. Clark C. *The Conditions of Economic Progress*. London: Macmillan, 1940. 504 p.

281. Corruption Perceptions Index. Transparency.org. URL: <https://www.transparency.org/en/cpi/2000> (date of access: 08.12.2021).

282. Decent Work and the Informal Economy. Report of the Director-General. – International Labour Conference, 90th Session; Report VI. Geneva: International Labour Office, 2002, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>. (date of access: 09.12.2021).

283. Dev Talks - How to improve livelihoods in the informal economy? - OECD. Home page - OECD. URL: <https://www.oecd.org/dev/DevTalks-How-to-improve-livelihoods-in-the-informal-economy.htm> (date of access: 09.12.2021).

284. Dybka P., Karska M., Kowalczyk M. Reducing the Shadow Economy through Electronic Payments. 2016. 78 p. URL: [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en\\_pl/topics/eat/pdf/ey-report-](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_pl/topics/eat/pdf/ey-report-)

2016-reducing-the-shadow-economy-through-electronic-payments.pdf (date of access: 09.12.2021).

285. Eurostat. European Commission | Choose your language | Choisir une langue | Wählen Sie eine Sprache. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat> (date of access: 31.08.2021).

286. Lupenko Yu., Khodakivska O., Nechyporenko, O., Shpykuliak O. The state and trends of agricultural development in the structure of the national economy of Ukraine. *Scientific Horizons*. 2022. 25(6), 121-128.

287. Handy C. *The Age of Unreason*. N. Y., 1989.; Aubrey B. *Se Travail apres la crise*. P., 1994.

288. Nezhyd Y. The impact of COVID-19 on state regulation of employment in the agricultural sector of the economy. *Sustainable Development Trends and Challenges under COVID-19: 2 ND MULTIDISCIPLINARY CONFERENCE FOR YOUNG RESEARCHERS*, Sumy, 29–30 November 2021. 2021. P. 84–85.

289. Kuznets S. *Modern Economic Growth: Findings and Reflections*. *American Economic Review*. 1973. Vol. 63 (3). P. 247–258.

290. Onegina V., Megits N., Antoshchenkova V., Boblovskyi, O. Outcome of capital investment on labor productivity in agriculture sector of Ukraine. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)* 2020. 7(1), 12-25.

291. Packard T., Koettl J., Montenegro C.E. In *From the Shadow: Integrating Europe's Informal Labor*. – World Bank, 2012, <http://documents.worldbank.org/curated/en/458701468035954123/pdf/706020PUB0EPI0067902B09780821395493.pdf>.

292. Ponomarova, M., Krivosheya, E., Artemenko, A. Motivative stimulation as a component of management in entrepreneurship. *Innovative scientific researches: European development trends and regional aspect*. «Baltija Publishing». 2020. (2), 221-240.

293. Prokopenko O., Martyn O., Bilyk O., Vivcharuk O., Zos-Kior M., Hnatenko I. *Models of State Clusterisation Management, Marketing and Labour Market Management in Conditions of Globalization, Risk of Bankruptcy and*

Services Market Development. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security. 2021. Vol. 21. № 12 Pp. 228—234.

294. Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344

295. Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization (19th International Conference of Labour Statisticians, 2013). International Labour Office, Department of Statistics. Geneva, ILO, 2013. Accessed mode : [http://www.ilo./stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_230304.pdf](http://www.ilo./stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf).

296. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.

297. Statistical definition of informal employment: Guidelines endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (November-December 2003). Geneva: International Labour Office, 2003. 17 p.

298. Study on Indirect Measurement Methods for Undeclared Work in the EU. Final Report : VC/2008/0305. – European Commission, 2009.

299. Sundberg, Gun. Essays on Health Economics. 1996. 174 pp.

300. Ulianchenko, O.V., Sheludko, R.M., Ponomarova, M.S., Sheludko, L.V. Motivation management as the key factor of financial and economic growth of small agribusiness enterprises. Financial and credit activity: problems of theory and practice. 2019. (31), 239–248.

## **ДОДАТКИ**

**Динаміка змін демографічної ситуації в Україні за 2010–2020 рр.  
з урахуванням відсотку осіб у віці 60 та 65 років і старше**

Рік	Загальна чисельність населення, тис. осіб	у т.ч. частка у віці			
		60 років і старше		65 років і старше	
		тис. осіб	%	тис. осіб	%
2010	45782,6	9471,4	20,7	7168,9	15,7
2011	45598,2	9532,4	20,9	6965,2	15,3
2012	45453,3	9617,9	21,2	6928,4	15,2
2013	45372,7	9702,1	21,4	6905,3	15,2
2014	45245,9	9753,3	21,6	6928,8	15,3
2015	42759,7	9330,4	21,8	6675,8	15,6
2016	42590,9	9417,2	22,1	6768,9	15,9
2017	42414,9	9545,9	22,5	6867,5	16,2
2018	42216,8	9679,7	22,9	6967,3	16,5
2019	41983,6	9827,1	23,4	7034,6	16,8
2020	41418,7	10121,6	24,4	7211,1	17,4
Рік	Міське населення, тис. осіб	у т.ч. частка у віці			
		60 років і старше		65 років і старше	
		тис. осіб	%	тис. осіб	%
2010	31269,2	6057,4	19,4	4413	14,1
2011	31186	6164,4	19,8	4325,2	13,9
2012	31125,2	6284,4	20,2	4357,1	14
2013	31123	6402,2	20,6	4395,6	14,1
2014	31081	6495,6	20,9	4463,7	14,4
2015	29434,3	6253,5	21,2	4338,2	14,7
2016	29346,2	6361,4	21,7	4456,9	15,2
2017	29243,5	6500	22,2	4576,3	15,6
2018	29132,2	6632,1	22,8	4693,7	16,1
2019	29017,9	6774,3	23,3	4786,9	16,5
2020	28720,7	7056,5	24,6	4994,0	17,4
Рік	Сільське населення, тис. осіб	у т.ч. частка у віці			
		60 років і старше		65 років і старше	
		тис. осіб	%	тис. осіб	%
2010	14513,4	3414	23,5	2755,9	19
2011	14412,2	3368	23,4	2640	18,3
2012	14328	3333,6	23,3	2571,3	17,9
2013	14249,7	3299,8	23,2	2509,7	17,6
2014	14164,9	3257,7	23	2465,2	17,4
2015	13325,3	3076,9	23,1	2337,6	17,5
2016	13244,7	3055,8	23,1	2312	17,5
2017	13171,4	3045,9	23,1	2291,2	17,4
2018	13084,6	3047,6	23,3	2273,6	17,4
2019	12965,7	3052,8	23,5	2247,6	17,3
2020	12698,0	3065,1	24,1	2217,1	17,5

Джерело: розраховано автором за даними [164]



### Природний рух населення України за регіонами у 2020 р.

Джерело: побудовано автором за даними [164].



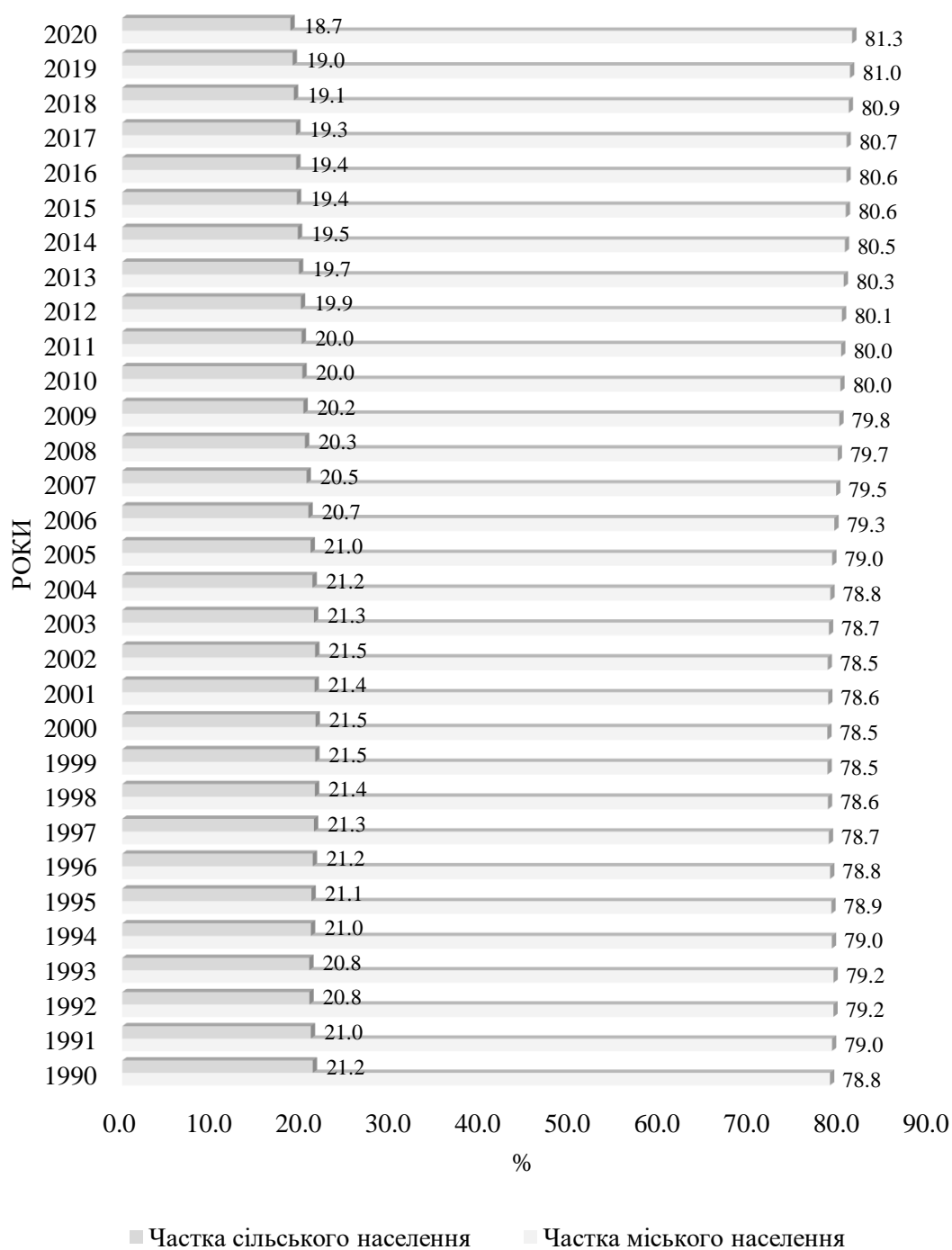
## Динаміка показників кількості населення Харківської області за 1989-2020 рр.

Рік	Чисельність населення, тис. осіб		Абсолютний приріст (скорочення), тис. осіб				Темпи зростання (зменшення) населення, %				Темпи приросту (скорочення) населення, %			
	міське	сільське	міське		сільське		міське		сільське		міське		сільське	
			базисні	ланцюгові	базисні	ланцюгові	базисні	ланцюгові	базисні	ланцюгові	базисні	ланцюгові	базисні	ланцюгові
1989	2518,9	677,7	-	-	-	-	100,0	-	100,0	-	-	-	-	-
1990	2524,6	670,2	5,7	5,7	-7,5	-7,5	100,2	100,2	98,9	98,9	0,2	0,2	-1,1	-1,1
1991	2524,7	663,9	5,8	0,1	-13,8	-6,3	100,2	100,0	98,0	99,1	0,2	0,0	-2,0	-0,9
1992	2520,0	662,1	1,1	-4,7	-15,6	-1,8	100,0	99,8	97,7	99,7	0,0	-0,2	-2,3	-0,3
1993	2495,2	663,0	-23,7	-24,8	-14,7	0,9	99,1	99,0	97,8	100,1	-0,9	-1,0	-2,2	0,1
1994	2465,8	657,5	-53,1	-29,4	-20,2	-5,5	97,9	98,8	97,0	99,2	-2,1	-1,2	-3,0	-0,8
1995	2433,4	654,4	-85,5	-32,4	-23,3	-3,1	96,6	98,7	96,6	99,5	-3,4	-1,3	-3,4	-0,5
1996	2402,4	651,5	-116,5	-31,0	-26,2	-2,9	95,4	98,7	96,1	99,6	-4,6	-1,3	-3,9	-0,4
1997	2374,7	648,0	-144,2	-27,7	-29,7	-3,5	94,3	98,8	95,6	99,5	-5,7	-1,2	-4,4	-0,5
1998	2351,3	643,2	-167,6	-23,4	-34,5	-4,8	93,3	99,0	94,9	99,3	-6,7	-1,0	-5,1	-0,7
1999	2328,1	637,8	-190,8	-23,2	-39,9	-5,4	92,4	99,0	94,1	99,2	-7,6	-1,0	-5,9	-0,8
2000	2308,7	628,6	-210,2	-19,4	-49,1	-9,2	91,7	99,2	92,8	98,6	-8,3	-0,8	-7,2	-1,4
2001	2288,7	625,5	-230,2	-20,0	-52,2	-3,1	90,9	99,1	92,3	99,5	-9,1	-0,9	-7,7	-0,5
2002	2272,0	615,9	-246,9	-16,7	-61,8	-9,6	90,2	99,3	90,9	98,5	-9,8	-0,7	-9,1	-1,5
2003	2259,9	606,8	-259,0	-12,1	-70,9	-9,1	89,7	99,5	89,5	98,5	-10,3	-0,5	-10,5	-1,5
2004	2251,5	596,9	-267,4	-8,4	-80,8	-9,9	89,4	99,6	88,1	98,4	-10,6	-0,4	-11,9	-1,6
2005	2243,0	586,0	-275,9	-8,5	-91,7	-10,9	89,0	99,6	86,5	98,2	-11,0	-0,4	-13,5	-1,8
2006	2235,2	576,9	-283,7	-7,8	-100,8	-9,1	88,7	99,7	85,1	98,4	-11,3	-0,3	-14,9	-1,6
2007	2227,4	568,5	-291,5	-7,8	-109,2	-8,4	88,4	99,7	83,9	98,5	-11,6	-0,3	-16,1	-1,5

## Продовження додатку В

2008	2221,5	560,9	-297,4	-5,9	-116,8	-7,6	88,2	99,7	82,8	98,7	-11,8	-0,3	-17,2	-1,3
2009	2214,1	555,0	-304,8	-7,4	-122,7	-5,9	87,9	99,7	81,9	98,9	-12,1	-0,3	-18,1	-1,1
2010	2205,2	549,9	-313,7	-8,9	-127,8	-5,1	87,5	99,6	81,1	99,1	-12,5	-0,4	-18,9	-0,9
2011	2197,3	544,9	-321,6	-7,9	-132,8	-5,0	87,2	99,6	80,4	99,1	-12,8	-0,4	-19,6	-0,9
2012	2204,9	539,5	-314,0	7,6	-138,2	-5,4	87,5	100,3	79,6	99,0	-12,5	0,3	-20,4	-1,0
2013	2202,5	534,7	-316,4	-2,4	-143,0	-4,8	87,4	99,9	78,9	99,1	-12,6	-0,1	-21,1	-0,9
2014	2200,7	530,6	-318,2	-1,8	-147,1	-4,1	87,4	99,9	78,3	99,2	-12,6	-0,1	-21,7	-0,8
2015	2192,5	526,1	-326,4	-8,2	-151,6	-4,5	87,0	99,6	77,6	99,2	-13,0	-0,4	-22,4	-0,8
2016	2178,8	522,4	-340,1	-13,7	-155,3	-3,7	86,5	99,4	77,1	99,3	-13,5	-0,6	-22,9	-0,7
2017	2179,5	514,5	-339,4	0,7	-163,2	-7,9	86,5	100,0	75,9	98,5	-13,5	0,0	-24,1	-1,5
2018	2168,4	507,2	-350,5	-11,1	-170,5	-7,3	86,1	99,5	74,8	98,6	-13,9	-0,5	-25,2	-1,4
2019	2 158,1	500,4	-360,8	-10,3	-177,3	-6,8	85,7	99,5	73,8	98,7	-14,3	-0,5	-26,2	-1,3
2020	2 140,9	492,9	-378,0	-17,2	-184,8	-7,5	85,0	99,2	72,7	98,5	-15,0	-0,8	-27,3	-1,5
<i>Середньорічний темп зростання (зменшення), %</i>			<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>99,5</i>	<i>X</i>	<i>99,0</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Середньорічний темп приросту (скорочення), %</i>			<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>X</i>	<i>-0,5</i>	<i>X</i>	<i>-1,0</i>

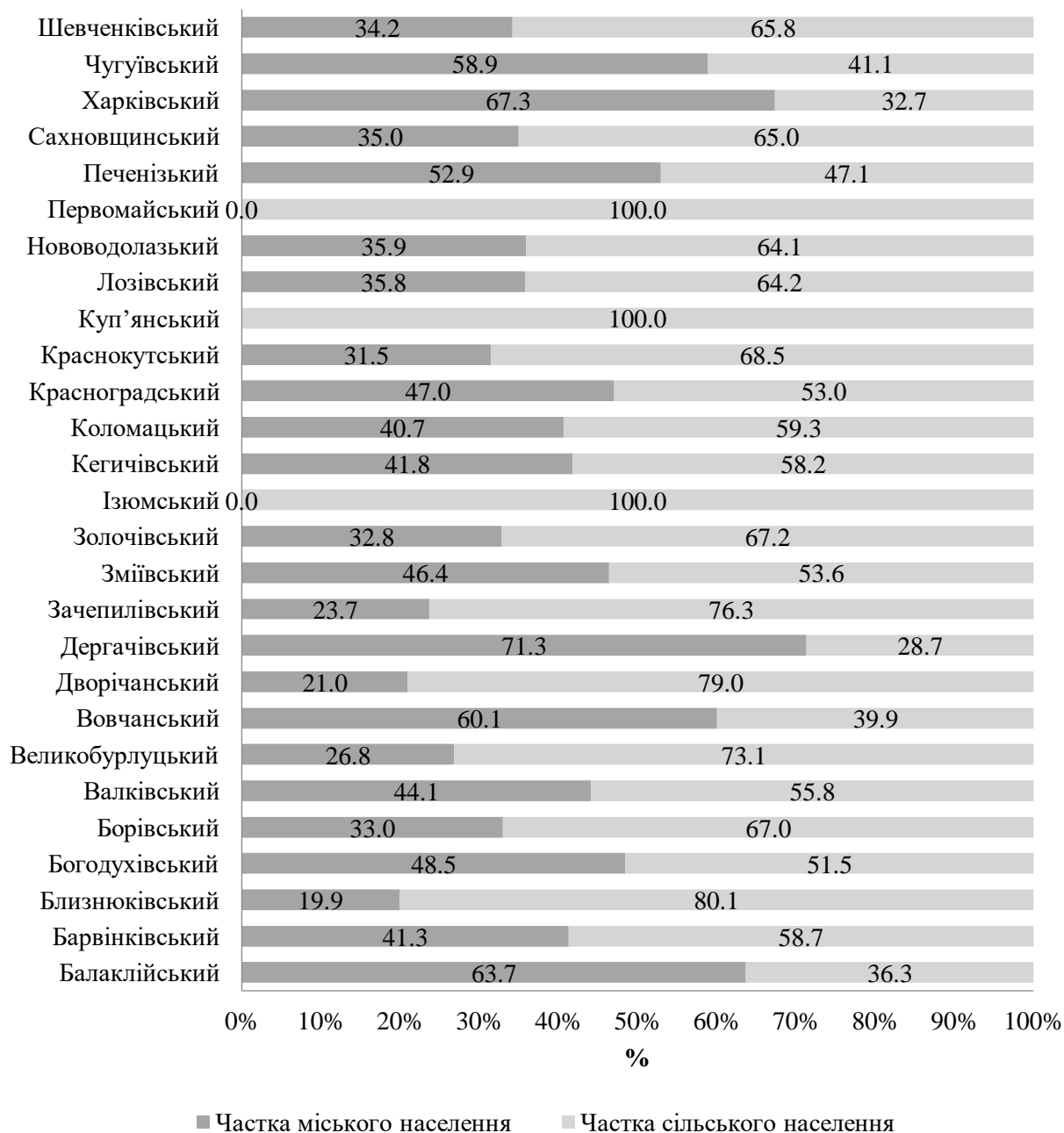
Джерело: розраховано автором за даними [46, 164]



**Структура наявного населення Харківської області за типом поселень за  
1990–2020 рр.**

Джерело: побудовано автором за даними [46, 164].

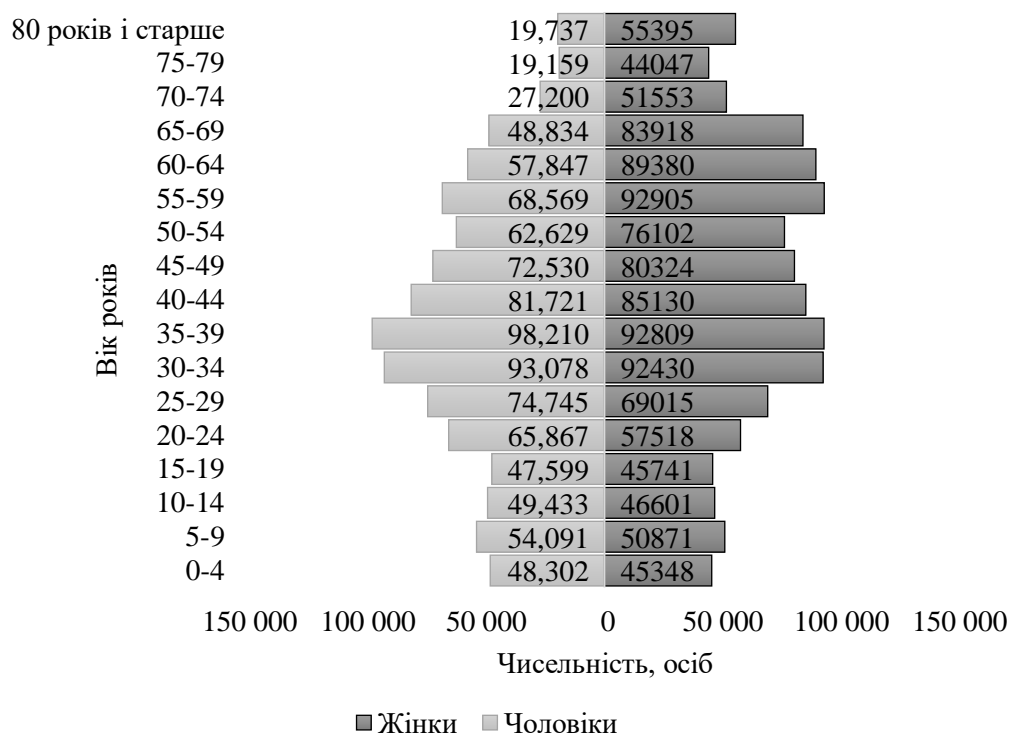
## Додаток Д



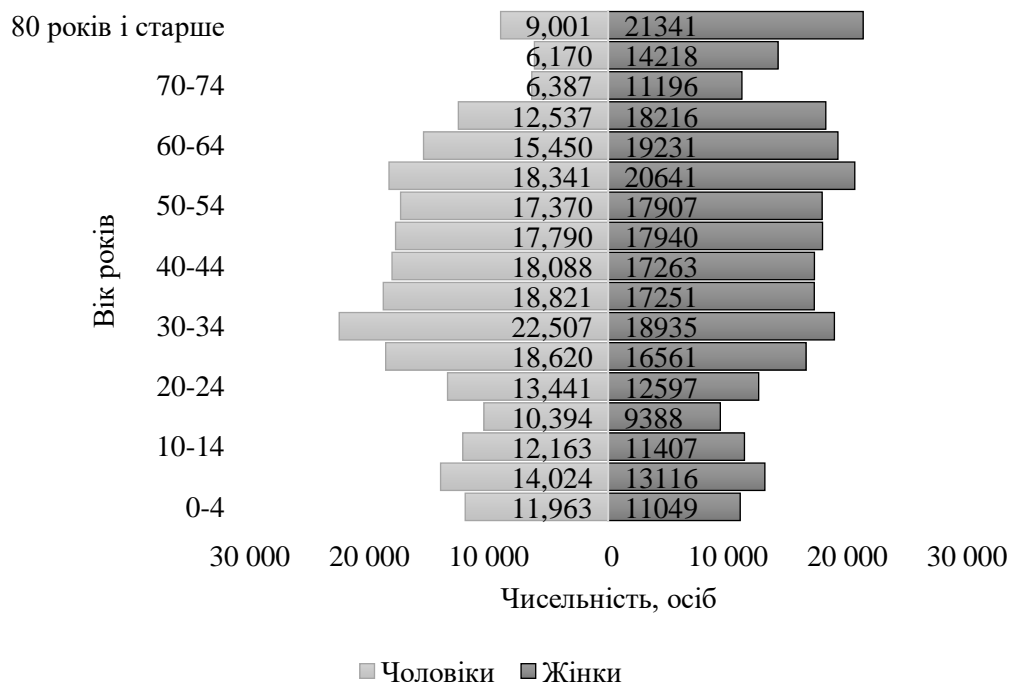
### Структура чисельності наявного населення за типом поселень

#### Харківської області у 2020 р.

Джерело: побудовано автором за даними [46, 164].



#### Міське населення



#### Сільське населення

### Статеві-вікова структура населення Харківської області за місцем проживання у 2020 р., %

Джерело: побудовано за джерелом [46, 164].

## Показники природного руху населення Харківської обл. за 2016–2020 рр.

Райони	2016 р.				2018 р.				2020 р.			
	К нар, ‰	К см, ‰	К п.п, ‰	Кж, ‰	К нар, ‰	К см, ‰	К п.п, ‰	Кж, ‰	К нар, ‰	К см, ‰	К п.п, ‰	Кж, ‰
Балаклійський	8,9	16,5	-7,6	53,8	7,4	18,2	-10,8	40,5	6,5	16,6	-10,1	39,3
Барвінківський	10,3	22,1	-11,8	46,4	8,4	23,3	-14,9	36,1	8,0	24,4	-16,4	32,7
Близнюківський	11,3	21,9	-10,6	51,8	8,1	21,2	-13,1	38,4	8,0	19,7	-11,7	40,8
Богодухівський	9,8	17,8	-8,0	54,9	8,7	19,1	-10,4	45,7	7,1	18,9	-11,8	37,4
Борівський	9,2	19,0	-9,8	48,6	7,1	21,1	-14,0	33,5	6,8	19,0	-12,2	35,9
Валківський	9,0	18,1	-9,1	49,8	7,3	17,3	-10,0	42,2	7,2	18,1	-10,9	39,7
Великобурлуцький	9,0	19,3	-10,3	46,8	7,5	17,3	-9,8	43,4	8,1	16,7	-8,6	48,5
Вовчанський	9,0	19,5	-10,5	46,2	7,9	19,6	-11,7	40,0	6,7	18,6	-11,9	36,2
Дворічанський	8,2	18,2	-10,0	45,3	7,8	18,6	-10,8	41,8	6,2	19,5	-13,3	31,9
Дергачівський	9,5	17,5	-8,0	54,2	8,0	17,4	-9,4	45,9	7,3	17,2	-9,9	42,5
Зачепилівський	8,7	18,3	-9,6	47,9	7,2	15,9	-8,7	45,1	5,8	19,9	-14,1	29,2
Зміївський	8,8	19,0	-10,2	46,6	7,9	19,4	-11,5	40,9	5,9	18,1	-12,2	32,8
Золочівський	10,3	20,6	-10,3	50,2	9,0	21,5	-12,5	42,0	7,0	19,5	-12,5	36,1
Ізюмський	9,8	24,5	-14,7	40,1	6,8	24,7	-17,9	27,5	7,3	20,9	-13,6	34,9
Кегичівський	10,8	17,3	-6,5	62,4	9,7	17,0	-7,3	57,1	7,6	15,3	-7,7	49,7
Коломацький	10,1	26,5	-16,4	38,0	9,2	20,9	-11,7	44,1	10,9	19,5	-8,6	55,7
Красноградський	8,6	17,2	-8,6	50,2	7,4	16,1	-8,7	46,0	7,3	15,5	-8,2	46,9
Краснокутський	8,7	18,9	-10,2	46,2	7,6	18,8	-11,2	40,5	7,4	16,9	-9,5	43,5
Куп'янський	8,8	21,4	-12,6	41,2	6,2	20,6	-14,4	30,1	5,7	18,2	-12,5	31,4
Лозівський	10,0	18,5	-8,5	53,9	7,6	20,1	-12,5	37,6	7,4	18,7	-11,3	39,4
Нововодолазький	11,1	20,3	-9,2	54,5	8,6	19,7	-11,1	43,7	8,8	20,1	-11,3	43,7
Первомайський	9,3	20,4	-11,1	45,4	7,7	23,5	-15,8	32,7	6,5	19,7	-13,2	33,0
Печенізький	8,4	20,5	-12,1	41,3	8,1	18,1	-10,0	44,6	5,9	19,7	-13,8	29,8
Сахновщинський	10,7	19,4	-8,7	55,2	8,9	18,3	-9,4	48,5	7,0	17,7	-10,7	39,6
Харківський	9,4	16,4	-7,0	57,2	8,0	16,7	-8,7	47,6	7,0	16,4	-9,4	42,8
Чугуївський	8,6	18,3	-9,7	46,9	8,0	19,8	-11,8	40,5	6,9	16,3	-9,4	42,1
Шевченківський	9,3	17,5	-8,2	53,2	8,0	16,9	-8,9	47,4	6,8	15,9	-9,1	42,9

Джерело: розраховано автором за даними [46].

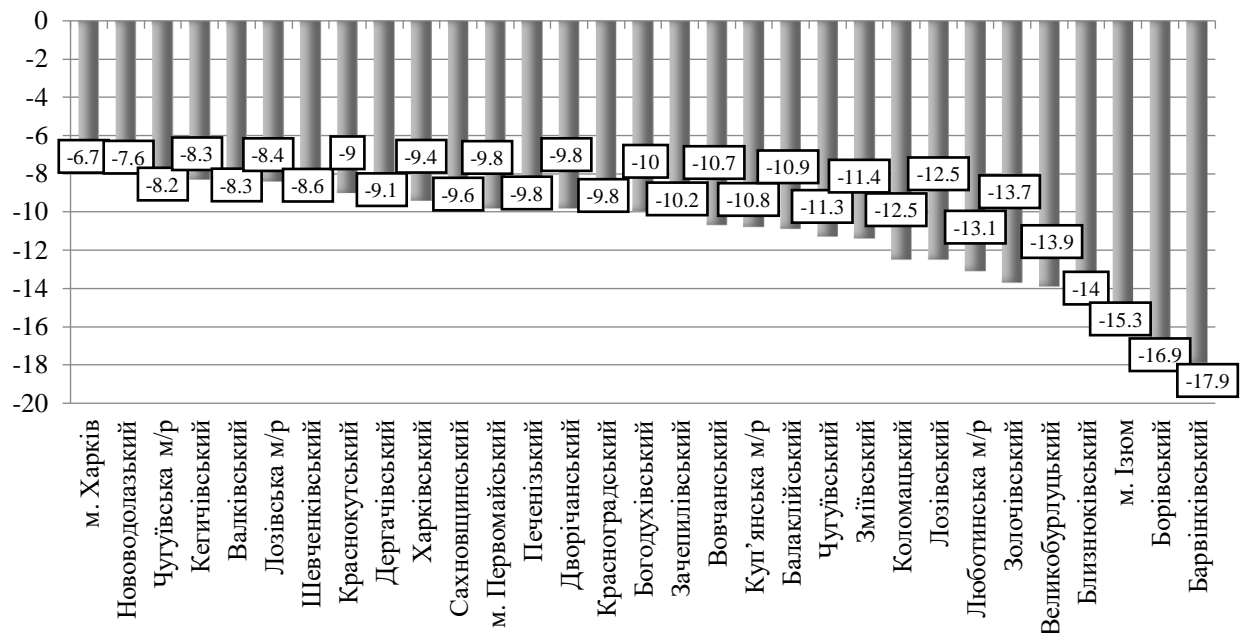
Додаток И

**Структура чисельності наявного населення за типом поселень  
Харківської області у 2020 р.**

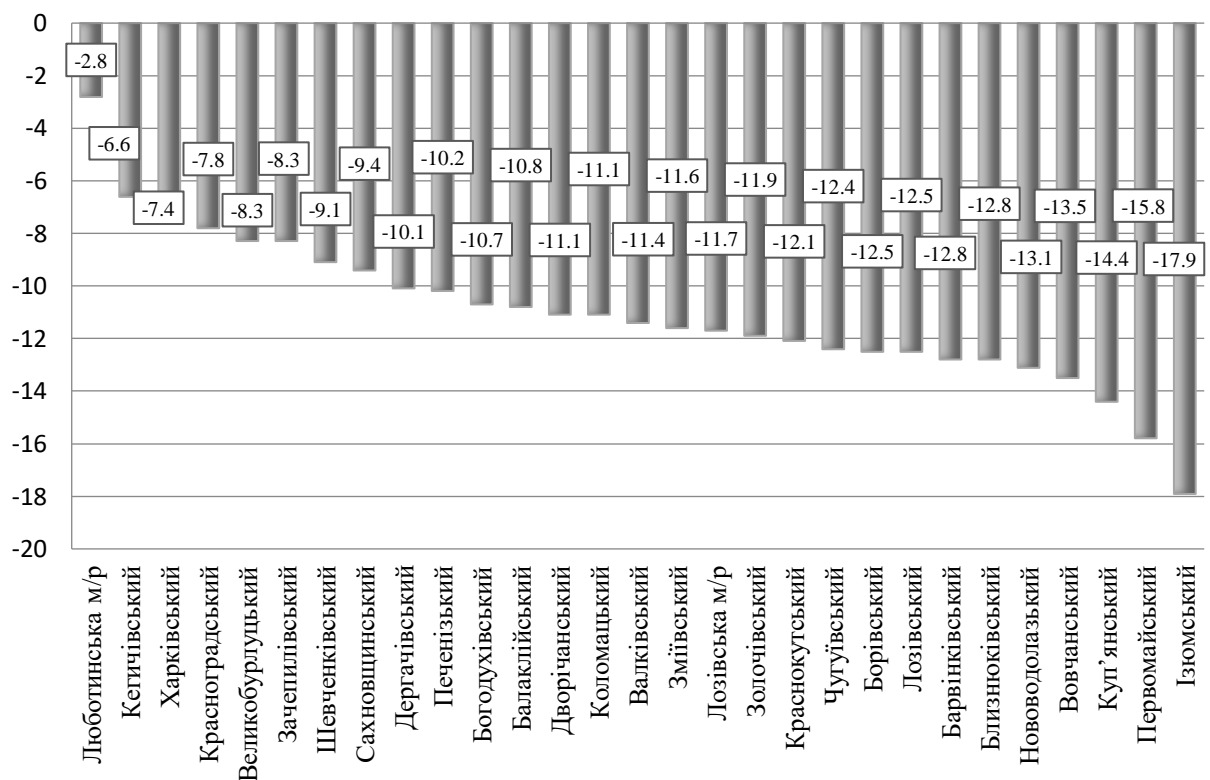
Райони	Усього населення, тис. осіб	у т.ч.			
		міське населення	у % до загальної чисельності	сільське населення	у % до загальної чисельності
Балаклійський	79,3	50,5	63,7	28,9	36,3
Барвінківський	20,6	8,5	41,3	12,1	58,7
Близнюківський	18,1	3,6	19,9	14,5	80,1
Богодухівський	38,0	18,5	48,5	19,6	51,5
Борівський	16,2	5,4	33,0	10,9	67,0
Валківський	31,1	13,8	44,1	17,4	55,8
Великобурлуцький	21,6	5,8	26,8	15,8	73,1
Вовчанський	45,1	27,1	60,1	18,0	39,9
Дворічанський	16,9	3,5	21,0	13,3	79,0
Дергачівський	93,5	66,7	71,3	26,8	28,7
Зачепилівський	14,8	3,5	23,7	11,3	76,3
Зміївський	69,9	32,4	46,4	37,5	53,6
Золочівський	25,2	8,3	32,8	17,0	67,2
Ізюмський	16,7	0,0	0,0	16,7	100,0
Кегичівський	20,6	8,6	41,8	12,0	58,2
Коломацький	6,8	2,7	40,7	4,0	59,3
Красноградський	43,5	20,4	47,0	23,1	53,0
Краснокутський	27,2	8,6	31,5	18,7	68,5
Куп'янський	23,6	0,0	0,0	23,6	100,0
Лозівський	27,8	10,0	35,8	17,8	64,2
Нововодолазький	31,8	11,4	35,9	20,4	64,1
Первомайський	15,1	0,0	0,0	15,1	100,0
Печенізький	9,7	5,2	52,9	4,6	47,1
Сахновщинський	20,5	7,2	35,0	13,3	65,0
Харківський	177,1	119,3	67,3	57,8	32,7
Чугуївський	45,8	27,0	58,9	18,9	41,1
Шевченківський	19,9	6,8	34,2	13,1	65,8

Джерело: розраховано автором за даними [46].

## Додаток К



## Міське населення



## Сільське населення

### Ранжування районів Харківської області за природним приростом (скороченням) на 1000 осіб наявного населення у 2020 р.

Джерело: побудовано автором за даними [46].



$y$	рівень зайнятості сільського населення, %
$x_1$	середньомісячна заробітна плата, грн.
$x_2$	рівень вибуття, %
$x_3$	показник заміщення робочої сили, %
$x_4$	щільність ВРХ, голів на 100 га с.-г. угідь,
$x_5$	коефіцієнт потенційного демографічного заміщення на 100 осіб
$x_6$	коефіцієнт пенсійного навантаження на 100 осіб

## Додаток Л.1

## Матриця парних коефіцієнтів кореляції (інтеркореляції)

Correlations (Spreadsheet1)							
	$x_1$	$x_2$	$x_3$	$x_4$	$x_5$	$x_6$	$y$
$x_1$	<b>1,000000</b>	-0,047067	-0,594560	0,443797	-0,182976	-0,063041	0,372741
$x_2$	-0,047067	<b>1,000000</b>	0,074853	0,147754	-0,067286	-0,315628	0,037412
$x_3$	-0,594560	0,074853	<b>1,000000</b>	-0,254807	-0,084665	-0,152069	-0,065658
$x_4$	0,443797	0,147754	-0,254807	<b>1,000000</b>	-0,292842	-0,080332	0,404457
$x_5$	-0,182976	-0,067286	-0,084665	-0,292842	<b>1,000000</b>	-0,034008	-0,097709
$x_6$	-0,063041	-0,315628	-0,152069	-0,080332	-0,034008	<b>1,000000</b>	-0,523065
$y$	0,372741	0,037412	-0,065658	0,404457	-0,097709	-0,523065	<b>1,000000</b>

## Додаток Л.2

## Результати побудови множинної регресії рівня зайнятості сільського населення в системі STATISTICA

Regression Summary for Dependent Variable: y (Spreadsheet1)						
R = 0,69019559 R <sup>2</sup> = 0,47636996 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,31928094 F(6, 20) = 3,543325 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(20)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			64,95516	61,97969	1,04801	0,307136
$x_1$	0,262701	0,227253	0,00234	0,00203	3,15598	0,261310
$x_2$	-0,164797	0,174154	-0,29394	0,31063	-0,94627	0,355303
$x_3$	0,102734	0,215345	0,07492	0,15705	0,47707	0,638486
$x_4$	0,302320	0,189347	0,80999	0,50731	3,59664	0,126025
$x_5$	0,018886	0,176894	0,14730	1,37972	0,10676	0,916041
$x_6$	-0,517968	0,177616	-2,42905	0,83294	-4,91622	0,008539

## Додаток Л.3

## Базові статистики: середні величини і стандартні відхилення

Незалежні змінні	Means	коэф регресії	коэф еластичності	$\beta$ -коєфіцієнт	Std.Dev.	Коефіцієнт варіації, %
$x_1$	9281,963	0,00234	0,938	0,262701	1476,421	15,91
$x_2$	32,181	-0,29394	-0,409	-0,164797	7,387	22,95
$x_3$	87,951	0,07492	0,285	0,102734	18,066	20,54
$x_4$	6,431	0,80999	0,225	0,30232	4,918	76,47
$x_5$	22,697	0,1473	0,144	0,018886	1,689	7,44
$x_6$	28,508	-2,42905	-2,991	-0,517968	2,810	9,86
$y$	23,15				13,175	56,91

## Додаток Л.4

## Фактичні і прогнозовані значення рівня зайнятості сільського населення Харківської області і розрахункові дані для визначення середньої помилки апроксимації

№ зп	Рівень зайнятості сільського населення, %		Розрахункові дані для визначення середньої помилки апроксимації, %	
	фактичний, $y$	точковий прогноз, $y_x$	$ y - y_{x_{1..n}} $	$\frac{ y - y_{x_{1..n}} }{y} \cdot 100$
1.	47,3	38,7	8,6	18,2
2.	22,9	19,8	3,1	13,4
3.	13,7	14,2	0,5	3,7
4.	45,9	42,9	3,0	6,4
5.	15,9	17,2	1,3	8,2
6.	15,4	15,8	0,4	2,5
7.	16,1	30,4	4,3	26,7
8.	33,0	27,4	5,6	16,9
9.	15,3	23,2	3,9	25,5
10.	50,4	56,7	6,3	12,5
11.	11,3	24,0	2,7	23,9
12.	25,1	25,8	0,6	2,5
13.	15,8	15,1	0,7	4,4
14.	9,6	8,7	0,9	9,8
15.	29,1	34,4	5,4	18,4
16.	16,3	9,8	6,5	39,9
17.	40,0	45,8	5,8	14,6
18.	17,7	19,8	2,0	11,5
19.	6,6	5,8	0,8	12,3
20.	8,1	8,5	0,4	4,9
21.	19,4	24,6	5,2	27,0

## Продовження додатку Л.4

22.	7,4	7,4	0,1	0,8
23.	21,4	6,1	5,4	25,2
24.	17,0	21,7	4,7	27,9
25.	46,1	45,3	0,8	1,7
26.	35,7	35,1	0,6	1,7
27.	22,5	27,0	4,5	19,8
<b>Сума</b>	<b>625,0</b>	<b>651,2</b>	<b>-</b>	<b>380,3</b>

## Додаток Л.5

**Розкладання загального обсягу варіації рівня зайнятості сільського населення на окремі незалежні змінні**

Незалежні змінні	$\beta$ -коефіцієнт	Парний коефіцієнт кореляції, $r_{yx}$	Парний коефіцієнт детермінації	Частка фактора, %
$x_1$	0,262701	0,372741	0,092207	9,22
$x_2$	-0,164797	0,037412	0,005806	0,58
$x_3$	0,102734	-0,065658	0,006352	0,64
$x_4$	0,30232	0,404457	0,115142	11,51
$x_5$	0,018886	-0,097709	0,001738	0,17
$x_6$	-0,517968	-0,523065	0,255125	25,51
<b>Разом</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>0,476370</b>	<b>47,64</b>

Додаток М

**Допоміжні регресії для тестування рівня мультиколінеарності факторів  
за F-тестом Глаубера-Фарра**

Додаток М.1

Regression Summary for Dependent Variable: x1 (Spreadsheet1) R= 0,590235 R <sup>2</sup> = 0,348377 Adjusted R <sup>2</sup> = ,17233118 F(5,21)=2,2454 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(21)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			19384,30	5156,139	3,75946	0,001153
x <sub>2</sub>	-0,106726	0,165601	-21,33	33,099	-0,64448	0,526242
x <sub>3</sub>	-0,561811	0,166522	-45,91	13,608	-3,37379	0,002869
x <sub>4</sub>	0,253398	0,173207	76,08	52,002	1,46298	0,158279
x <sub>5</sub>	-0,169216	0,165799	-147,90	144,912	-1,02061	0,319054
x <sub>6</sub>	-0,167560	0,166589	-88,05	87,544	-1,00582	0,325950

Додаток М.2

Regression Summary for Dependent Variable: x2 (Spreadsheet1) R= ,36982632 R <sup>2</sup> = ,13677151 Adjusted R <sup>2</sup> = ----- F(5,21)=,66546 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(21)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			71,08884	40,68418	1,74733	0,095189
<b>x1</b>	-0,181728	0,281976	-0,00091	0,00141	-0,64448	0,526242
<b>x3</b>	-0,043709	0,269662	-0,01787	0,11026	-0,16209	0,872787
<b>x4</b>	0,172450	0,234251	0,25904	0,35188	0,73617	0,469769
<b>x5</b>	-0,064691	0,221200	-0,28289	0,96730	-0,29245	0,772809
<b>x6</b>	-0,322078	0,211167	-0,84682	0,55521	-1,52523	0,142122

Додаток М.3

Regression Summary for Dependent Variable: x3 (Spreadsheet1) R= 0,453016 R <sup>2</sup> = 0,205221 Adjusted R <sup>2</sup> = ,10099982 F(5,21)=1,0838 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(21)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			256,0952	65,52755	3,90821	0,000809
<b>x1</b>	-0,625658	0,185446	-0,0077	0,00227	-3,37379	0,002869
<b>x2</b>	-0,028587	0,176367	-0,0699	0,43135	-0,16209	0,872787
<b>x4</b>	-0,055785	0,191486	-0,2049	0,70349	-0,29133	0,773659
<b>x5</b>	-0,224637	0,172420	-2,4025	1,84406	-1,30285	0,206733
<b>x6</b>	-0,212655	0,173901	-1,3675	1,11826	-1,22285	0,234932

## Додаток М.4

Regression Summary for Dependent Variable: x4 (Spreadsheet1) R= ,51936406 R <sup>2</sup> = ,26973902 Adjusted R <sup>2</sup> = ,09586736 F(5,21)=1,5514 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(21)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			9,996011	26,57107	0,37620	0,710543
<b>x1</b>	0,365011	0,249497	0,001216	0,00083	1,46298	0,158279
<b>x2</b>	0,145886	0,198168	0,097119	0,13192	0,73617	0,469769
<b>x3</b>	-0,072156	0,247681	-0,019640	0,06742	-0,29133	0,773659
<b>x5</b>	-0,223362	0,197953	-0,650241	0,57627	-1,12836	0,271896
<b>x6</b>	-0,029845	0,204595	-0,052238	0,35811	-0,14587	0,885414

## Додаток М.5

Regression Summary for Dependent Variable: x5 (Spreadsheet1) R= 0,40410251 R <sup>2</sup> = 0,16329884 Adjusted R <sup>2</sup> = ----- F(5,21)=0,81971 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(21)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			31,87138	6,908213	4,61355	0,000150
<b>x1</b>	-0,279277	0,273637	-0,00032	0,000313	-1,02061	0,319054
<b>x2</b>	-0,062703	0,214403	-0,01434	0,049029	-0,29245	0,772809
<b>x3</b>	-0,332911	0,255526	-0,03113	0,023892	-1,30285	0,206733
<b>x4</b>	-0,255918	0,226806	-0,08791	0,077909	-1,12836	0,271896
<b>x6</b>	-0,142589	0,216889	-0,08573	0,130404	-0,65743	0,518048

## Додаток М.6

Regression Summary for Dependent Variable: x6 (Spreadsheet1) R= ,41242556 R <sup>2</sup> = ,17009484 Adjusted R <sup>2</sup> = ----- F(5,21)=,86082 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(21)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			46,88203	12,60949	3,71800	0,001273
<b>x1</b>	-0,274297	0,272709	-0,00052	0,00052	-1,00582	0,325950
<b>x2</b>	-0,309645	0,203015	-0,11777	0,07721	-1,52523	0,142122
<b>x3</b>	-0,312594	0,255627	-0,04861	0,03975	-1,22285	0,234932
<b>x4</b>	-0,033917	0,232512	-0,01938	0,13284	-0,14587	0,885414
<b>x5</b>	-0,141430	0,215127	-0,23523	0,35780	-0,65743	0,518048

## Додаток Н

6-факторна модель

$y$	рівень зайнятості сільського населення, %
$x_1$	середньомісячна заробітна плата, грн.
$x_2$	рівень прийому, %
$x_3$	рівень вибуття, %
$x_4$	щільність ВРХ, голів
$x_5$	коефіцієнт потенційного заміщення на 100 осіб
$x_6$	коефіцієнт пенсійного навантаження

## Додаток Н.1

Regression Summary for Dependent Variable: y (Spreadsheet1)						
R= 0,69946105 R <sup>2</sup> = 0,48924576 Adjusted R <sup>2</sup> <sub>a</sub> = 0,33601948 F(6,20)=3,1930 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(20)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			62,21017	53,11736	1,17118	0,255290
$x_1$	0,321903	0,230956	0,00287	0,00206	1,39378	0,178678
$x_2$	0,303160	0,353009	0,42836	0,49880	0,85879	0,400633
$x_3$	-0,386623	0,307427	-0,68959	0,54833	-1,25761	0,223019
$x_4$	0,321640	0,188894	0,86176	0,50609	1,70276	0,104106
$x_5$	0,035431	0,174264	0,27635	1,35921	0,20332	0,840943
$x_6$	-0,504983	0,174274	-2,36815	0,81727	-2,89764	0,008901

## Додаток Н.2

Correlations (Spreadsheet1)							
	<b>x1</b>	<b>x2</b>	<b>x3</b>	<b>x4</b>	<b>x5</b>	<b>x6</b>	<b>y</b>
$x_1$	1,000000	-0,446803	-0,047067	0,443797	-0,182976	-0,063041	0,372741
$x_2$	-0,446803	1,000000	0,774044	-0,109209	-0,076648	-0,306028	-0,023233
$x_3$	-0,047067	0,774044	1,000000	0,147754	-0,067286	-0,315628	0,037412
$x_4$	0,443797	-0,109209	0,147754	1,000000	-0,292842	-0,080332	0,404457
$x_5$	-0,182976	-0,076648	-0,067286	-0,292842	1,000000	-0,034008	-0,097709
$x_6$	-0,063041	-0,306028	-0,315628	-0,080332	-0,034008	1,000000	-0,523065
<b>y</b>	0,372741	-0,023233	0,037412	0,404457	-0,097709	-0,523065	1,000000

## Додаток Н.3

	$\beta$	r	Розрахункові дані				Частка, %
$x_1$	0,321903	0,372741	0,119986	0,119986	0,222533	0,108873	10,89
$x_2$	0,30316	-0,023233	-0,007043	0,007043	0,013063	0,006391	0,64
$x_3$	-0,386623	0,037412	-0,014464	0,014464	0,026826	0,013125	1,31
$x_4$	0,32164	0,404457	0,130090	0,130090	0,241271	0,118041	11,80
$x_5$	0,035431	-0,097709	-0,003462	0,003462	0,006421	0,003141	0,31
$x_6$	-0,504983	-0,523065	0,264139	0,264139	0,489886	0,239674	23,97
			<b>0,489245</b>	<b>0,539185</b>		<b>0,489245</b>	<b>48,92</b>

## Додаток II

## 7-факторна модель

y	рівень зайнятості сільського населення, %
x <sub>1</sub>	середньомісячна заробітна плата, грн.
x <sub>2</sub>	рівень прийому, %
x <sub>3</sub>	рівень вибуття
x <sub>4</sub>	показник заміщення робочої сили, %
x <sub>5</sub>	щільність ВРХ, голів
x <sub>6</sub>	коефіцієнт потенційного заміщення на 100 осіб
x <sub>7</sub>	Коефіцієнт пенсійного навантаження

## Додаток II.1

Regression Summary for Dependent Variable: y (Spreadsheet1)						
R= 0,76233570 R <sup>2</sup> = 0,58115572 Adjusted R?= 0,42684468 F(7,19)=3,7661 p						
	b*	Std.Err. - of b*	b	Std.Err. - of b	t(19)	p-value
<b>Intercept</b>			208,5885	87,03245	2,39668	0,026991
x <sub>1</sub>	0,40287	0,218212	0,0036	0,00195	1,84623	0,080498
x <sub>2</sub>	3,76683	1,727725	5,3225	2,44126	2,18023	0,042021
x <sub>3</sub>	-2,94824	1,286638	-5,2585	2,29488	-2,29143	0,033536
x <sub>4</sub>	-2,12545	1,040923	-1,5500	0,75912	-2,04189	0,055295
x <sub>5</sub>	0,48929	0,193757	1,3109	0,51912	2,52530	0,020610
x <sub>6</sub>	-0,55901	0,164064	-2,6215	0,76939	-3,40725	0,002956
x <sub>7</sub>	0,01068	0,162361	0,0833	1,26637	0,06575	0,948261

## Додаток II.2

Correlations (Spreadsheet1)								
	x <sub>1</sub>	x <sub>2</sub>	x <sub>3</sub>	x <sub>4</sub>	x <sub>5</sub>	x <sub>6</sub>	x <sub>7</sub>	y
x <sub>1</sub>	1,000000	-0,446803	-0,047067	-0,594560	0,443797	-0,063041	-0,182976	0,372741
x <sub>2</sub>	-0,446803	1,000000	0,774044	0,679769	-0,109209	-0,306028	-0,076648	-0,023233
x <sub>3</sub>	-0,047067	0,774044	1,000000	0,074853	0,147754	-0,315628	-0,067286	0,037412
x <sub>4</sub>	-0,594560	0,679769	0,074853	1,000000	-0,254807	-0,152069	-0,084665	-0,065658
x <sub>5</sub>	0,443797	-0,109209	0,147754	-0,254807	1,000000	-0,080332	-0,292842	0,404457
x <sub>6</sub>	-0,063041	-0,306028	-0,315628	-0,152069	-0,080332	1,000000	-0,034008	-0,523065
x <sub>7</sub>	-0,182976	-0,076648	-0,067286	-0,084665	-0,292842	-0,034008	1,000000	-0,097709
y	0,372741	-0,023233	0,037412	-0,065658	0,404457	-0,523065	-0,097709	1,000000

## Додаток II.3

	β	r	Розрахункові дані				Частка, %
x <sub>1</sub>	0,40287	0,372741	0,150166	0,150166	0,153407	0,089154	8,92
x <sub>2</sub>	3,76683	-0,02323	-0,087515	0,087515	0,089404	0,051958	5,20
x <sub>3</sub>	-2,94824	0,037412	-0,110300	0,110300	0,112680	0,065485	6,55
x <sub>4</sub>	-2,12545	-0,06566	0,139553	0,139553	0,142565	0,082853	8,29
x <sub>5</sub>	0,48929	0,404457	0,197897	0,197897	0,202168	0,117491	11,75
x <sub>6</sub>	-0,55901	-0,52307	0,292399	0,292399	0,298710	0,173597	17,36
x <sub>7</sub>	0,01068	-0,09771	-0,001044	0,001044	0,001066	0,000620	0,06
	-	-	<b>0,581156</b>	<b>0,978872</b>	-	<b>0,581156</b>	<b>58,12</b>

## Додаток Р

## 7 факторна модель

y	рівень зайнятості сільського населення, %
x <sub>1</sub>	середньомісячна заробітна плата, грн.
x <sub>2</sub>	рівень прийому, %
x <sub>3</sub>	рівень вибуття
x <sub>4</sub>	показник заміщення робочої сили, %
x <sub>5</sub>	щільність ВРХ, голів
x <sub>6</sub>	коефіцієнт демографічної підтримки на 100 осіб населення
x <sub>7</sub>	коефіцієнт потенційного заміщення на 100 осіб

## Додаток Р.1

Regression Summary for Dependent Variable: Var1 (Spreadsheet1) R= ,74922183 R <sup>2</sup> = ,56133336 Adjusted R <sup>2</sup> = ,39971933 F(7,19)=3,4733 p						
	b*	Std.Err. - of b*	b	Std.Err. - of b	t(19)	p-value
<b>Intercept</b>			45,38181	77,51320	0,58547	0,565120
x <sub>1</sub>	0,44324	0,221707	0,00396	0,00198	1,99920	0,060095
x <sub>2</sub>	3,45968	1,760232	4,88850	2,48719	1,96547	0,064149
x <sub>3</sub>	-2,72679	1,308803	-4,86356	2,33441	-2,08342	0,050958
x <sub>4</sub>	-1,90480	1,057051	-1,38912	0,77088	-1,80199	0,087436
x <sub>5</sub>	0,45390	0,198343	1,21611	0,53141	2,28846	0,033741
x <sub>6</sub>	0,53363	0,166872	0,19941	0,06236	3,19784	0,004737
x <sub>7</sub>	0,01402	0,166149	0,10935	1,29592	0,08438	0,933636

## Додаток Р.2

Correlations (Spreadsheet1)								
	Var2	Var3	Var4	Var5	Var6	Var7	Var8	Var1
x <sub>1</sub>	1,000000	-0,446803	-0,047067	-0,594560	0,443797	0,029174	-0,182976	0,372741
x <sub>2</sub>	-0,446803	1,000000	0,774044	0,679769	-0,109209	0,320910	-0,076648	-0,023233
x <sub>3</sub>	-0,047067	0,774044	1,000000	0,074853	0,147754	0,344010	-0,067286	0,037412
x <sub>4</sub>	-0,594560	0,679769	0,074853	1,000000	-0,254807	0,134625	-0,084665	-0,065658
x <sub>5</sub>	0,443797	-0,109209	0,147754	-0,254807	1,000000	0,099925	-0,292842	0,404457
x <sub>6</sub>	0,029174	0,320910	0,344010	0,134625	0,099925	1,000000	0,042590	0,508284
x <sub>7</sub>	-0,182976	-0,076648	-0,067286	-0,084665	-0,292842	0,042590	1,000000	-0,097709
y	0,372741	-0,023233	0,037412	-0,065658	0,404457	0,508284	-0,097709	1,000000

## Додаток Р.3

	β	r	Розрахункові дані				%
x <sub>1</sub>	0,44324	0,372741	0,165214	0,165214	0,177867	0,099843	9,98
x <sub>2</sub>	3,45968	-0,02323	-0,080379	0,080379	0,086535	0,048575	4,86
x <sub>3</sub>	-2,72679	0,037412	-0,102015	0,102015	0,109828	0,061650	6,17
x <sub>4</sub>	-1,9048	-0,06566	0,125065	0,125065	0,134644	0,075580	7,56
x <sub>5</sub>	0,4539	0,404457	0,183583	0,183583	0,197643	0,110944	11,09
x <sub>6</sub>	0,53363	0,508284	0,271236	0,271236	0,292009	0,163915	16,39
x <sub>7</sub>	0,01402	-0,09771	-0,001370	0,001370	0,001475	0,000828	0,08
			<b>0,561334</b>	<b>0,928861</b>		<b>0,561334</b>	<b>56,13</b>



## 8-факторна модель

$y$	рівень зайнятості сільського населення, %
$x_1$	середньомісячна заробітна плата, грн.
$x_2$	рівень прийому, %
$x_3$	рівень вибуття
$x_4$	показник заміщення робочої сили, %
$x_5$	щільність ВРХ, голів
$x_6$	коефіцієнт демографічної підтримки на 100 осіб населення
$x_7$	коефіцієнт потенційного заміщення на 100 осіб
$x_8$	коефіцієнт загального демографічного навантаження на 100 осіб

Додаток С.1

Regression Summary for Dependent Variable: Var1 (Spreadsheet1) R= 0,77415201 R <sup>2</sup> = 0,59931133 Adjusted R <sup>2</sup> = ,42122748 F(8,18)=3,3653 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(18)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			567,4569	406,8824	1,39465	0,180097
$x_1$	0,32370	0,236152	0,0029	0,0021	1,37073	0,187310
$x_2$	4,39963	1,872232	6,2166	2,6454	2,34994	0,030384
$x_3$	-3,38493	1,380390	-6,0374	2,4621	-2,45216	0,024634
$x_4$	-2,57076	1,156408	-1,8748	0,8433	-2,22306	0,039259
$x_5$	0,56894	0,213747	1,5243	0,5727	2,66175	0,015889
$x_6$	-1,22474	1,356139	-0,4577	0,5068	-0,90310	0,378398
$x_7$	1,08307	0,834569	8,4477	6,5094	1,29777	0,210753
$x_8$	-2,04813	1,568050	-8,3580	6,3989	-1,30617	0,207942

Додаток С.2

Means and Standard Deviations (Spreadsheet1)			
	<b>Means</b>	<b>Std.Dev.</b>	<b>N</b>
$x_1$	9281,963	1476,421	27
$x_2$	28,400	9,324	27
$x_3$	32,181	7,387	27
$x_4$	87,951	18,066	27
$x_5$	6,431	4,918	27
$x_6$	354,091	35,258	27
$x_7$	22,697	1,689	27
$x_8$	51,205	3,229	27
<b>Y</b>	23,150	13,175	27

## Додаток С.3

Correlations (Spreadsheet1)									
	$x_1$	$x_2$	$x_3$	$x_4$	$x_5$	$x_6$	$x_7$	$x_7$	$y$
$x_1$	1,000000	-0,446803	-0,047067	-0,594560	0,443797	0,029174	-0,182976	-0,150591	0,372741
$x_2$	-0,446803	1,000000	0,774044	0,679769	-0,109209	0,320910	-0,076648	-0,306404	-0,023233
$x_3$	-0,047067	0,774044	1,000000	0,074853	0,147754	0,344010	-0,067286	-0,309860	0,037412
$x_4$	-0,594560	0,679769	0,074853	1,000000	-0,254807	0,134625	-0,084665	-0,176625	-0,065658
$x_5$	0,443797	-0,109209	0,147754	-0,254807	1,000000	0,099925	-0,292842	-0,223119	0,404457
$x_6$	0,029174	0,320910	0,344010	0,134625	0,099925	1,000000	0,042590	-0,839423	0,508284
$x_7$	-0,182976	-0,076648	-0,067286	-0,084665	-0,292842	0,042590	1,000000	0,493606	-0,097709
$x_8$	-0,150591	-0,306404	-0,309860	-0,176625	-0,223119	-0,839423	0,493606	1,000000	-0,506287
$Y$	0,372741	-0,023233	0,037412	-0,065658	0,404457	0,508284	-0,097709	-0,506287	1,000000

## Додаток С.4

	$\beta$	$r$	Розрахункові дані					%
$x_1$	0,3237	0,372741	0,120656	0,120656	0,048000	0,028766	2,88	
$x_2$	4,39963	-0,02323	-0,102217	0,102217	0,040664	0,024370	2,44	
$x_3$	-3,38493	0,037412	-0,126637	0,126637	0,050379	0,030192	3,02	
$x_4$	-2,57076	-0,06566	0,168791	0,168791	0,067149	0,040242	4,02	
$x_5$	0,56894	0,404457	0,230112	0,230112	0,091543	0,054862	5,49	
$x_6$	-1,22474	0,508284	-0,622516	0,622516	0,247650	0,148418	14,84	
$x_7$	1,08307	-0,09771	-0,105826	0,105826	0,042100	0,025231	2,52	
$x_8$	-2,04813	-0,50629	1,036942	1,036942	0,412517	0,247224	24,72	
	-	-	0,599306	2,513696		0,599306	59,93	

## 4-факторна модель

- $y$  рівень зайнятості сільського населення, %  
 $x_1$  середньомісячна заробітна плата, грн.  
 $x_2$  показник заміщення робочої сили, %  
 $x_3$  щільність ВРХ, голів  
 $x_4$  коефіцієнт демографічної підтримки на 100 осіб населення

## Додаток Т.1

Regression Summary for Dependent Variable: Var1 (Spreadsheet1) R= ,66733601 R?= ,44533735 Adjusted R?= ,34448960 F(4,22)=4,4159 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(22)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			-77,0008	31,40826	-2,45161	0,022629
<b>Var2</b>	0,327490	0,214019	0,0029	0,00191	1,53019	0,140223
<b>Var5</b>	0,130470	0,201110	0,0951	0,14666	0,64875	0,523214
<b>Var6</b>	0,246747	0,178032	0,6611	0,47699	1,38597	0,179646
<b>Var7</b>	0,456509	0,162527	0,1706	0,06073	2,80883	0,010228

## Додаток Т.2

Correlations (Spreadsheet1)					
	<b>Var2</b>	<b>Var5</b>	<b>Var6</b>	<b>Var7</b>	<b>Var1</b>
<b>Var2</b>	1,000000	-0,594560	0,443797	0,029174	0,372741
<b>Var5</b>	-0,594560	1,000000	-0,254807	0,134625	-0,065658
<b>Var6</b>	0,443797	-0,254807	1,000000	0,099925	0,404457
<b>Var7</b>	0,029174	0,134625	0,099925	1,000000	0,508284
<b>Var1</b>	0,372741	-0,065658	0,404457	0,508284	1,000000

## Додаток Т.3

	$\beta$	r	Розрахункові дані				%
$x_1$	0,32749	0,372741	0,122069	0,122069	0,263950	0,117547	11,75
$x_2$	0,13047	-0,06566	-0,008566	0,008566	0,018523	0,008249	0,82
$x_3$	0,246747	0,404457	0,099799	0,099799	0,215795	0,096101	9,61
$x_4$	0,456509	0,508284	0,232036	0,232036	0,501732	0,223440	22,34
			<b>0,445337</b>	<b>0,462470</b>		<b>0,445337</b>	<b>44,53</b>

## Додаток У

## 6-факторна модель

$y$	рівень зайнятості сільського населення, %
$x_1$	середньомісячна заробітна плата, грн.
$x_2$	рівень прийому, %
$x_3$	рівень вибуття
$x_4$	щільність ВРХ, голів
$x_5$	коефіцієнт демографічної підтримки на 100 осіб
$x_6$	коефіцієнт потенційного заміщення на 100 осіб

## Додаток У.1

Regression Summary for Dependent Variable: Var1 (Spreadsheet1) R= ,69739755 R <sup>2</sup> = ,48636334 Adjusted R <sup>2</sup> = ,33227235 F(6,20)=3,1563 p						
	<b>b*</b>	<b>Std.Err. - of b*</b>	<b>b</b>	<b>Std.Err. - of b</b>	<b>t(20)</b>	<b>p-value</b>
<b>Intercept</b>			-73,9681	42,47117	-1,74161	0,096938
$x_1$	0,363469	0,229122	0,0032	0,00204	1,58635	0,128344
$x_2$	0,344967	0,351008	0,4874	0,49597	0,98279	0,337452
$x_3$	-0,427925	0,308336	-0,7633	0,54996	-1,38785	0,180452
$x_4$	0,303814	0,189852	0,8140	0,50866	1,60027	0,125217
$x_5$	0,502380	0,175045	0,1877	0,06541	2,87001	0,009466
$x_6$	0,034018	0,174844	0,2653	1,36373	0,19456	0,847696

## Додаток У.2

Correlations (Spreadsheet1)							
	<b>Var2</b>	<b>Var3</b>	<b>Var4</b>	<b>Var6</b>	<b>Var7</b>	<b>Var8</b>	<b>Var1</b>
$x_1$	1,000000	-0,446803	-0,047067	0,443797	0,029174	-0,182976	0,372741
$x_2$	-0,446803	1,000000	0,774044	-0,109209	0,320910	-0,076648	-0,023233
$x_3$	-0,047067	0,774044	1,000000	0,147754	0,344010	-0,067286	0,037412
$x_4$	0,443797	-0,109209	0,147754	1,000000	0,099925	-0,292842	0,404457
$x_5$	0,029174	0,320910	0,344010	0,099925	1,000000	0,042590	0,508284
$x_6$	-0,182976	-0,076648	-0,067286	-0,292842	0,042590	1,000000	-0,097709
<b>y</b>	0,372741	-0,023233	0,037412	0,404457	0,508284	-0,097709	1,000000

## Додаток У.3

	$\beta$	$r$	Розрахункові дані				%
$x_1$	0,363469	0,372741	0,135480	0,135480	0,250397	0,121784	12,18
$x_2$	0,344967	-0,02323	-0,008015	0,008015	0,014813	0,007204	0,72
$x_3$	-0,427925	0,037412	-0,016010	0,016010	0,029589	0,014391	1,44
$x_4$	0,303814	0,404457	0,122880	0,122880	0,227110	0,110458	11,05
$x_5$	0,50238	0,508284	0,255352	0,255352	0,471948	0,229538	22,95
$x_6$	0,034018	-0,09771	-0,003324	0,003324	0,006143	0,002988	0,30
			<b>0,486363</b>	<b>0,541059</b>		<b>0,486363</b>	<b>48,64</b>

## Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення

Країна	Політика регулювання зайнятості	Підходи/інструменти сприяння зайнятості (пріоритетні)	Основні показники	Органи регулювання зайнятості
Швеція	<ul style="list-style-type: none"> <li>- політика солідарності – рівна оплата праці за аналогічну роботу, незалежно від фінансової спроможності роботодавця;</li> <li>- підтримка галузей економіки з низькими показниками, але які мають важливе стратегічне значення;</li> <li>- стимулювання створення нових робочих місць;</li> <li>- формування комп'ютерного банку даних з інформацією про наявні вакансії та розгалужена мережа інформаційних центрів де надаються консультаційні послуги;</li> <li>- рівні можливості досягнення добробуту;</li> <li>- забезпечення повної зайнятості населення;</li> <li>- регулювання міграційних процесів і оптимізація рівня робочої сили по регіонам шляхом надання субсидій і кредитів на переїзд до районів де є дефіцит робочої сили.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- високий соціальний захист;</li> <li>- створення нових робочих місць;</li> <li>- підготовка, перенавчання осіб, які залишилися без роботи</li> </ul>	<p>Рівень зайнятості (2020 р.) – 60,7% рівень безробіття (2020 р.) – 8,3%</p>	<p>Служба зайнятості, що функціонує на 3-х сторонній основі (державо-роботодавці-профспілка) <b>Національна рада з питань ринку праці</b></p>
Франція	<ul style="list-style-type: none"> <li>- підтримка підприємств, які працевлаштовують молодих фахівців шляхом надання пільг;</li> <li>- витрати на соціальне страхування молодих фахівців фінансує держава на протязі одного року;</li> <li>- підтримка державою під час відкриття власної справи;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- державна підтримка під час відкриття власної справи;</li> <li>- неповний робочий день;</li> <li>- молодіжна політика зайнятості</li> </ul>	<p>Рівень безробіття (2020 р.) – 9,1 %</p>	<p>Національний міжпрофесійний торговопромисловий центр зайнятості</p>

## Продовження додатку Ф

Японія	<ul style="list-style-type: none"> <li>- принцип довічного найму працівника (управлінська ланка японських фірм ретельно підбирає фахівців, адже японська культура працевлаштування не передбачає звільнення працівника та його переходу на інше місце роботи);</li> <li>- особлива стратегія запобігання безробіттю на основі збереження облікової чисельності шляхом переведення працівників на інші підприємства, а також на скорочений робочий день;</li> <li>- високий рівень внутрішньофірмового патріотизму</li> <li>- повільний процес оцінки та професійний ріст працівника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- принцип довічного найму працівника;</li> <li>- високі соціальні гарантії;</li> <li>- система навчання та перенавчання працівників</li> </ul>	<p>Рівень зайнятості (2020 р.) – 60,3 %</p> <p>рівень безробіття (2020 р.) – 3,0 %</p>	
Німеччина	<ul style="list-style-type: none"> <li>- державна підтримка підприємств, які надають робочі місця молодим фахівцям, жінкам, людям з особливими потребами;</li> <li>- рівномірний розподіл робочої сили, що забезпечує рівність розвитку всіх територій та не призводить до міграції працездатного населення у крупні міста;</li> <li>- ефективні програми навчання та перенавчання працівників</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- молодіжна політика сприяння зайнятості;</li> <li>- пільгова підтримка підприємств державою;</li> <li>- навчання та перенавчання працівників.</li> </ul>	<p>рівень безробіття (2020 р.) – 5,8 %</p>	Федеральна агенція з працевлаштування
США	<ul style="list-style-type: none"> <li>- заохочується активна роль підприємців;</li> <li>- висока територіальна мобільність працівників між підприємствами;</li> <li>- децентралізація ринку праці;</li> <li>- високий рівень мобільності робочої сили;</li> <li>- заробітна плата встановлюється з урахуванням попиту і пропозиції робочої сили.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активна робота інформаційної служби з працевлаштування;</li> <li>- професійна підготовка фахівців</li> </ul>	<p>рівень безробіття (2020 р.) – 6,9 %</p>	Федерально-штатна система працевлаштування, яка складається з 2200 бірж праці, розташованих в усіх штатах

## Продовження додатку Ф

Великобританія	<ul style="list-style-type: none"> <li>- впровадження програм сприяння зайнятості;</li> <li>- активна діяльність профспілок та громадських організацій;</li> <li>- соціальне забезпечення працівників та роботодавців;</li> <li>- стартовий капітал для відкриття власної справи;</li> <li>- інформаційна політика щодо попиту та пропозиції на ринку праці;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соціальне забезпечення;</li> <li>- гнучке регулювання заробітної плати;</li> <li>- удосконалення трудового законодавства;</li> <li>- географічна мобільність робочої сили;</li> <li>- потужний розвиток профспілок;</li> </ul>	рівень безробіття (2020 р.) – 5,1 %	
----------------	---	---	-------------------------------------	--

Джерело: узагальнено автором.

**СПИСОК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ  
ДИСЕРТАЦІЇ**

*Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації*

**Стаття у науковому періодичному виданні держави, яка входить до  
Організації економічного співробітництва та розвитку та/або  
Європейського Союзу**

1. Нежид Ю.С. Інституційні засади організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки України. *Věda a perspektivy*. 2021. №. 7. С. 162–174. (включено до Google Scholar, Index Copernicus, Research Bible) (0,7 ум. друк. арк.).

**Статті в наукових виданнях України, а також у виданнях, включених  
до міжнародних наукометричних баз**

2. Василішин С.І., Нежид Ю.С. Тенденції та вектори економічного регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. *Науковий журнал «Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії»*. 2018. №4. С. 23–28. (заг. обсяг 0,35 ум. друк. арк., особисто автора 0,2 ум. друк. арк.: запропоновано основні рекомендації щодо напрямів удосконалення механізму регулювання зайнятості сільського населення.).

3. Нежид Ю.С. Зайнятість в аграрному секторі економіки: економічна сутність та чинники формування. *Проблеми системного підходу*: зб. наук. пр. 2019. №4. С. 65–71. (включено до Google Scholar, Index Copernicus). (0,57 ум. друк. арк.).

4. Нежид Ю.С. Демографічні передумови управління зайнятістю сільського населення. *Бізнес-навігатор*. 2019. Вип. 5-1 (54). С. 68–73. (включено до Index Copernicus). (0,51 ум. друк. арк.).



5. Нежид Ю.С. Теоретико-методичні засади формування та реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 58. С. 49–55. (включено до Google Scholar, Index Copernicus, Vernadsky National Library of Ukraine). (0,63 ум. друк. арк.).

6. Нежид Ю.С. Економетричне моделювання та прогнозування рівня зайнятості сільського населення Харківської області. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. 2022. № 2. С. 8–13. (0,55 ум. друк. арк.).

### **Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації**

7. Нежид Ю.С. Сутність категорії «зайнятість» та її значення у процесі управління аграрним сектором. *Напрями та сучасні фактори розвитку міжнародних відносин: економічні та політичні аспекти*: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 7–8 грудня 2018 р.). Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2018. Ч. 2. С. 30–32. (0,13 ум. друк. арк.).

8. Нежид Ю.С. Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в системі управління персоналом. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18–19 березня 2019 р.). Харків: ФОП Панов А.М., 2019. С. 171–173. (0,17 ум. друк. арк.).

9. Нежид Ю.С. Сутність поняття «організаційно-економічний механізм» у системі категорій економічної науки. Матеріали підсум. наук.-практ. конф. професорсько-викладацького складу і здобувачів наукових ступенів (ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 19–20 березня 2019 р.). Харків, 2019. С. 119–121. (0,12 ум. друк. арк.).

10. Нежид Ю.С. Оцінка основних факторів формування зайнятості в аграрному секторі економіки. *Економіка та соціум: сучасний фундамент розвитку людства*: матеріали II Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Лейпциг, 26 квітня 2019 р.). Лейпциг, 2019. С. 28–31. (0,16 ум. друк. арк.).

11. Нежид Ю.С. Неформальна зайнятість сільського населення як феномен аграрного ринку праці. Матеріали підсумкової науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу і здобувачів наукових ступенів (ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 1–2 липня 2020 р.). Харків, 2020. С. 99–101. (0,12 ум. друк. арк.).

12. Нежид Ю.С. Аналіз особливостей функціонування ринку праці в сільському господарстві в умовах євроінтеграції. *Сучасне українське село: соціальні та економічні виклики*: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. Пам'яті Валентина Івановича Тарасенка, 17–18 вересня 2020 р., м. Харків. 2020. С. 234–236. (0,17 ум. друк. арк.).

13. Нежид Ю.С. Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в аграрному секторі: орієнтири побудови і розвитку. *Економічні читання*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. присвяч. 85-річчю ювілею професора Віктора Йосиповича Шияна, 19 лютого 2021 р. / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ, 2021. С. 209–211. (0,14 ум. друк. арк.).

14. Нежид Ю.С. Функціонування організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в умовах детінізації зайнятості в аграрному секторі економіки як важливий елемент сучасного менеджменту. *Теоретичні та практичні засади забезпечення сталого агровиробництва та соціально-економічного розвитку сільських територій в умовах інноваційної економіки*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 20 травня 2021 р. Харків: ХНАУ, 2021. С. 148–150. (0,13 ум. друк. арк.).

15. Нежид Ю.С. Гідна оплата праці як складова організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку України в галузі управління та адміністрування: ініціативи молоді*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. здоб. вищ. освіти і мол. учених, 22 жовтня 2021 р. / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2021. С. 266–268. URL: <http://btu.kharkov.ua/nauka/konferentsiyi/> (0,11 ум. друк. арк.).

16. Nezhyd Y. The impact of COVID-19 on state regulation of employment in the agricultural sector of the economy. *Sustainable Development Trends and Challenges under COVID-19: 2 ND MULTIDISCIPLINARY CONFERENCE FOR YOUNG RESEARCHERS*, Sumy, 29–30 November 2021. 2021. P. 84–85. (0,15 ум. друк. арк.).

17. Нежид Ю.С. Детинізація зайнятості в аграрному секторі як складова подолання безробіття населення сільських територій України. *Управління розвитком соціально-економічних систем: матеріали VI Міжнарод. наук.-практ. конф. (присвяч. 100-річчю від Дня народження професора Турченка Михайла Михайловича), 15-16 червня 2022 р. Харків: ДБТУ, 2022. С. 159–161. (0,14 ум. друк. арк.).*

#### **Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації**

18. Нежид Ю.С. Удосконалення обліково-аналітичного забезпечення оплати праці в системі управління зайнятістю в аграрному секторі економіки. *Глобальні принципи фінансового, облікового та аналітичного забезпечення аграрного сектора економіки: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 8–9 листопада 2018 р. Вип. 1 / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ, 2018. С. 103–106. (0,2 ум. друк. арк.).*

19. Нежид Ю.С. Обліково-аналітичне забезпечення регулювання зайнятості за міжнародними стандартами. *Сучасні тенденції бухгалтерського обліку та оподаткування в Україні: глобальні виклики – управлінські рішення: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 100-річчю Chartered institute of management accountants (CIMA) (м. Ірпінь, 29 березня 2019 р.). Ірпінь: Видавництво Університету ДФС України, 2019. С. 25–28. (0,13 ум. друк. арк.).*

20. Нежид Ю.С. Значення обліково-аналітичного забезпечення в системі управління зайнятістю. *Актуальні проблеми розвитку обліку, аналізу та фінансів в агропромисловому виробництві України: матеріали II*

Всеукраїнської науково-практичної інтернет конференції молодих учених, студентів, аспірантів (ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 25 квітня 2019 р.). Харків, 2019. С. 109–111. (0,12 ум. друк. арк.).

21. Нежид Ю.С. Тенденції та напрями удосконалення обліку праці та її оплати в системі організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі. *Проблеми і перспективи інноваційного розвитку аграрного сектора економіки в умовах інтеграційних процесів*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річч. екон. освіти в ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, 3–4 жовтня 2019 р. У 2 ч. Ч. 2. Харків: ХНАУ, 2019. С. 206–208. (0,16 ум. друк. арк.).

22. Нежид Ю.С. Інформаційне забезпечення обліку праці та її оплати в системі організаційно-економічного механізму регулювання зайнятостю. *Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні*: матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., 22 травня 2020 р., м. Тернопіль. Том 1. Тернопіль: ТНЕУ, 2020. С.66–67. (0,1 ум. друк. арк.).

23. Нежид Ю.С. Обліково-аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці як складова механізму регулювання зайнятостю в аграрному секторі економіки. *Сучасний стан і перспективи розвитку обліку, аналізу та фінансового забезпечення підприємств агропромислового виробництва*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 12–13 листопада 2020 р. Вип. 1 / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків: ХНАУ, 2020. С. 38–40. (0,17 ум. друк. арк.).

## ДОВІДКИ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

**ІНСТИТУТ  
ОБЛІКУ І  
ФІНАНСІВ**  
за наукової координації  
**НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ  
АГРАРНИХ НАУК  
УКРАЇНИ**

03127, м. Київ, вул. Героїв Оборони, 10  
тел.: +38 (044) 259-01-24/25  
e-mail: iaf.buch.info@gmail.com



**INSTITUTE OF  
ACCOUNTING AND  
FINANCE**  
under research coordination of  
**NATIONAL ACADEMY OF  
AGRARIAN SCIENCES OF  
UKRAINE**

Geroyiv Oborony, 10, Kyiv, 03127  
tel.: +38 (044) 259-01-24/25  
e-mail: iaf.buch.info@gmail.com

Вих. № 04/09 від 27.09.2022 р.

Разовий спеціалізований вчений раді

### ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
**Нежид Юлії Степанівни «Організаційно-економічний механізм  
регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки»**

Цією довідкою підтверджуємо, що окремі рекомендації за результатами дисертаційного дослідження Нежид Юлії Степанівни на тему «Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки» обговорені, схвалені фахівцями Інституту обліку і фінансів НААН та можуть бути рекомендовані для впровадження.

Зокрема, практичну цінність має запропонований концептуальний підхід до реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості на інституційному рівні, що формується на основі концептуально-цільового, структурно-змістовного та результативного блоків та направлений на посилення впливу інституцій на регулювання процесами зайнятості шляхом створення сприятливих умов для їх розвитку. Важливим елементом даного підходу є науково встановлені важелі впливу, а саме демовітворювальні, соціально-економічні та галузеві, які завдяки поєднанню із заходами з детінізації зайнятості дають синергетичний ефект та дозволяють досягти позитивних змін на ринку праці всіх рівнів й сформувати сучасну модель зростання зайнятості в аграрному секторі економіки як складової сталого розвитку аграрного сектору та сільських територій.

Директор



Євгенія ПОПКО

**Федерація аудиторів,  
бухгалтерів і фінансистів  
АПК України**

(ФАБФ)

Україна, 03127, м. Київ,  
вул. Героїв Оборони, 10  
Тел. +38 (044) 259 01 24  
e-mail: fabf.org@gmail.com



**Federation of Auditors, Accountants  
and Financiers of AIC  
of Ukraine**

(FAAF)

Geroyiv Oborony, 10  
Kyiv, 03127, Ukraine  
Tel. +38 (044) 259 01 24  
e-mail: fabf.org@gmail.com

Вих. № 08/09 від 22.09.2022 р.

### Разовий спеціалізованій вченій раді

#### ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

**Нежид Юлії Степанівни**

на тему «**Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в  
аграрному секторі економіки**»

Повідомляємо, що членами ГО «Федерація аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України» схвалені та прийняті до впровадження результати дисертаційного дослідження здобувача Нежид Юлії Степанівни на тему «Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки».

У своїй дисертації Нежид Ю.С. провела ґрунтовний аналіз рівня оплати праці як домінуючого економічного фактору формування зайнятості в аграрному секторі економіки та за допомогою кореляційно-регресійного аналізу підтвердила, що домінуючий вплив на рівень зайнятості в аграрному секторі економіки мають соціально-економічні процеси, зокрема рівень оплати праці. Також, дисертант приділила увагу структурі формування та використання ресурсів домогосподарств та запропонувала переглянути місце заробітної плати в структурно-логічному ланцюгу функціонування домогосподарств та формування зайнятості.

Члени ГО «Федерація аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК» вважають, що окремі положення дисертаційного дослідження Нежид Ю.С. формують підґрунтя у сфері управління й дозволять переглянути принципи та інструменти обліково-аналітичного забезпечення реалізації організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки, що у процесі післявоєнної відбудови може стати однією із складових розвитку аграрної галузі України.

Виконавчий директор



Юлія ШЕНДЕРІВСЬКА



# «ЕЛІТНЕ»

## ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО ДОСЛІДНЕ ГОСПОДАРСТВО



ІНСТИТУТ РОСЛИННИЦТВА ІМЕНІ В. Я. ЮР'ЄВА  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ

№ 05/09 від „ 05 ” 09 2018 р.  
на № \_\_\_\_\_ від „ \_\_\_\_\_ ” 201 \_\_\_\_\_ р.

### ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
**Нежид Юлії Степанівни**  
на тему «**Організаційно-економічний механізм регулювання зайнятості в  
аграрному секторі економіки**»

Регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки на інноваційних управлінських засадах є актуальним завданням сучасного менеджменту, оскільки здійснює суттєвий вплив на формування та використання трудових ресурсів аграрних підприємств та зміцнення їх конкурентних переваг.

Керівництвом та фахівцями ДП «ДГ «Елітне» Інституту рослинництва ім. В.Я. Юр'єва НААН України схвалені пропозиції Нежид Юлії Степанівни щодо удосконалення методичних та практичних аспектів регулювання зайнятості в аграрному секторі економіки. Зокрема, цінними для менеджменту є пропозиції, що стосуються удосконалення концептуального положення моделювання рівня зайнятості в аграрному секторі, яке дозволяє оцінити прямий та опосередкований вплив екзо- та ендогенних факторів та встановити інтервальні контури рівня зайнятості в умовах домінуючого впливу певних факторів.

Фахівці підприємства вважають, що дана пропозиція може стати цінною, адже дає можливість встановити найбільш впливові групи факторів на рівень зайнятості, виявити резерви та визначити подальші управлінські рішення щодо регулювання зайнятості на рівні підприємства, що сприятиме підвищенню економічної ефективності загальних результатів господарської діяльності підприємства, і, як наслідок, зростанню ефективності аграрного сектору економіки держави.

Директор ДП «ДГ «Елітне»  
ІР ім. В.Я. Юр'єва НААН України,  
канд. екон. наук



**В. ОРЛОВ**

Україна, Харківська область, Харківський район, с. Елітне, вул. Насіннева 19, 62408  
Наш сайт - [www.elitne.com.ua](http://www.elitne.com.ua), Електронна адреса [elitne.dpdg@gmail.com](mailto:elitne.dpdg@gmail.com)  
Тел.: (037) 747-74-17, 747-73-81, 747-73-71 (факс)  
Поточний рахунок 26007052217250 в ПАТ «КБ «ПРИВАТБАНК» м. Харків, МФО 351533  
код ЄДРПОУ 05460373, ПІН 054603720235