

О. В. ВАЛЬКОВАНА*Olena V. Val'kovana*

ТРУДОВІ РЕСУРСИ СЕЛА – ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА

Сучасні дослідження реформування аграрного виробництва держави охоплюють широкий спектр питань, пов'язаних із оцінкою передумов та провідних чинників розвитку галузі, сучасного стану та тенденцій сільськогосподарського виробництва, трансформаційних процесів та пошуком пріоритетів подальшого розвитку. Запровадження ринкових механізмів у аграрну сферу має базуватися, з одного боку, на врахуванні регіональної специфіки її розвитку, з іншого – слід брати до уваги особливості конкуренції у світовому економічному просторі та можливості їх застосування в умовах України. У зв'язку з цим важливого значення набувають дослідження визначальних чинників, які формують конкурентні переваги у розвитку аграрного виробництва. Загальносвітові тенденції утвердження та розвитку ринкової економіки свідчать про виключну важливість врахування усіх аспектів конкурентної боротьби між суб'єктами різних рівнів (підприємств-виробників продукції чи послуг, їх угруповань; галузей; регіонів; національних економік).

У літературі з проблематики конкурентоспроможності поширена думка про порівняно вищу конкурентоспроможність

новітніх, високотехнологічних наукоємних галузей і виробництв та територій їх дислокації. Досягнення високого конкурентного статусу ставиться у пряму залежність від наявності та ефективного використання новітніх конкурентних переваг (спеціалізованої інфраструктури, інноваційно-інвестиційного потенціалу, висококваліфікованих трудових ресурсів).

На цьому тлі сільські території визначаються не як потенційно конкурентоспроможні, а навіть депресивні, відсталі. Перевагами у конкурентній боротьбі для них є базові чинники (природно-ресурсний потенціал і дешеві трудові ресурси). Така конкурентоспроможність (за умов її досягнення) характеризується як нетривала й така, що піддається впливу численних ризиків. Аналізуючи базові чинники розвитку аграрної сфери України, варто відзначити, що порівняно з природно-ресурсним потенціалом, різноманіття та виключна сприятливість якого визначили розвиток цього виду діяльності в усіх регіонах держави, використання працересурсного потенціалу потребує удосконалення.

Ситуація, що склалася сьогодні на українському ринку праці, вказує на значні втрати людського капіталу, відчутне по-

гіршення його якості. Основними проблемами, що характеризують сучасний стан ринку праці загалом та його аграрного сегменту зокрема є:

- надлишкова пропозиція робочої сили та пов'язаний з нею високий рівень безробіття (особливо прихованого);
- переміщення працівників з виробничих галузей;
- відтік кваліфікованої робочої сили;
- зростання масштабів незареєстрованої зайнятості;
- стійке зростання демографічного навантаження;
- невідповідність наявної (фактичної) роботи отриманій освіті та спеціальності, що призводить до декваліфікації, професійної переорієнтації, втрати трудового потенціалу;
- дефіцит молоді робочої сили.

При загальному скороченні чисельності трудових ресурсів села впродовж 1990–2000 рр. на 969,8 тис. чол., або на 10,9%, чисельність зайнятого сільського населення зменшилася на 2,5 млн. чол. (33,5%) [1]. Інтенсивне скорочення зайнятості сільського населення в традиційних галузях економіки за місцем проживання та за його межами призвело до зростання, з одного боку, сільського безробіття в усіх його формах, з іншого – збільшення чисельності зайнятих сільських жителів в інших сферах (приватна підприємницька діяльність та праця в особистих приватних підприємствах).

Рівень зареєстрованого безробіття у сільській місцевості у 2003 році становив 6,7% і значно перевищував цей показник у містах. Згідно з обстеженням домогосподарств Держкомстатом України на початку 2001 року чисельність сільського населення у працездатному віці, яке ніде не працювало і не навчалось, становила 2,4 млн. осіб (тобто на селі кожен третій громадянин працездатного віку ніде не був зайнятий, не навчався). Це у декілька разів перевищує кількість зареєстрованого безробітного сільського населення.

Реформування сільського господарства розкрило чимало соціальних проблем – поступовий занепад сфери культури, дошкільних закладів, побуту, медичного обслуговування на селі, які раніше перебували на утриманні колективних господарств. Більшу частину персоналу закладів соціальної сфери вивільнено і перспектив їх подальшого працевлаштування за фахом немає.

Особливістю трудових процесів у агровиробництві є їх тісний взаємозв'язок з функціонуванням матеріально-технічної бази та станом земельно-майнових відносин. Трансформаційні процеси, що відбуваються у сільській місцевості, передбачають, що селяни мають стати власниками частини землі та майна реформованих КСП. Однак одержавши право на землю та майно, селяни фактично позбавлені можливості працювати. Більша частина земельних та майнових прав була передана в оренду. Селяни за статусом стали власниками, але не стали засновниками новостворених агроформувань, в кращому разі – найманими робітниками. В разі передачі земельної частки в оренду селянину-власнику не гарантується працевлаштування. Тільки в тому разі, коли відбувається передача земельної частки в оренду сільськогосподарському виробничому кооперативу чи створюється особисте фермерське господарство селянин-власник забезпечує собі гарантовану зайнятість. Однак ситуацію, що склалася нині з фермерським рухом, не можна трактувати однозначно. З одного боку, головними перевагами фермерської форми організації виробництва серед решти є її відповідність закономірностям сільськогосподарської праці, вища мобільність і динамічність, справедливість у компенсації трудових втрат. Передумовами, що сприяють розвитку фермерства в Україні, можна вважати наявність традицій організації і ведення селянських господарств до періоду колективізації сільського господарства, виникнення надлишку робочої сили в сільській місцевості внаслідок трансформації колишніх колективних господарств.

Основними перешкодами організації фермерських господарств є недостатні розміри земельної площі, порушення екологічних норм ведення виробництва, економічна залежність від держави, невідповідність системи матеріально-технічного, фінансово-кредитного обслуговування та системи оподаткування потребам і можливостям фермерських господарств, відсутність необхідної виробничої та соціальної інфраструктури, низький рівень освітньо-професійної кваліфікації переважної більшості сучасних фермерів.

Характерними рисами сучасного аграрного ринку праці також є низький рівень оплати праці порівняно з рештою галузей господарського комплексу, звужена модель територіальної та професійної мобільності в межах агровиробничих відносин, що викликає поширення міграційного руху населення. Значне поширення міграційних процесів упродовж останніх років, вплив найбільш працездатної частини населення, суттєві регіональні диспропорції спричиняють зміни соціально-демографічної ситуації викликають резонанс у суспільстві, потребують комплексних заходів вирішення. Однак трактування наслідків трудової міграції неоднозначне. З одного боку, трудова міграція призводить до втрати кваліфікації, зниження професійно-освітнього рівня; спричиняє появу або ускладнення проблем зі здоров'ям; часто є вирішальним чинником розпаду сімей та бездоглядності дітей

тощо. З іншого, – вона сприяє зниженню соціальної напруженості на регіональних та загальноукраїнському ринках праці та збільшує обсяги грошових надходжень, які є вагомим інвестицією в економіку.

Аналізуючи ситуацію, що склалася у функціонуванні працересурсного потенціалу села, варто відзначити його вікові особливості. Відомо, що вміння ефективно господарювати більшою мірою притаманне людям середнього та похилого віку, які, крім природних даних і професійних знань, мають виробничі навички і життєвий досвід. Це підтверджується також показниками рівня зайнятості у різних вікових групах населення (табл. 1).

Однак люди похилого віку мають менші (порівняно з особами середнього віку) фізичні можливості реалізувати свій професійний і життєвий досвід у нових умовах господарювання. У значній частині з них (особливо серед зайнятих на ручних роботах) професійний рівень набагато нижчий, ніж серед осіб середнього віку (а особливо – порівняно з молоддю). Так, серед працівників аграрного сектора, яким у 1990–1995 рр. було понад 60 років, 53,8% становили особи, що свого часу закінчили лише 7 класів, а 35,9% – відповідно 8–9. Тільки кожний десятий працівник мав повну середню освіту. У віці 51–60 років уже майже половина працівників мали неповну середню освіту, лише кожний четвертий – 7-класну, а кожний п'ятий – повну середню (10–11 класів).

Таблиця 1
Рівень зайнятості населення за місцем проживання у 2001 році, %

Населення	Всього	Серед економічно активного населення відповідної вікової групи					
		15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–70
Все населення	55,8	8,6	63,7	77,7	78,4	60,5	18,5
Міське населення	55,9	6,9	62,6	77,5	77,9	61,1	16,3
Сільське населення	55,5	12,5	66,6	78,2	79,9	59,0	22,2

Зовсім інша ситуація спостерігається з освітнім рівнем аграрних працівників середнього і молодшого віку. Тут основна частина (43,4 %) працівників мала закінчену середню (10–11 класів), 18,9 % – середню спеціальну і вищу освіту. При цьому серед працюючої молоді віком до 20 років частка осіб із закінченою середньою освітою становила 52,1 %, з середньою спеціальною – 31,2 %, а віком 21–30 років – відповідно 61,8 та 28,6 %* [6].

Таким чином, з точки зору оцінки освітнього і професійного рівнів працівників аграрної сфери, основним демографічним орієнтиром при формуванні трудового потенціалу села мають бути особи середнього віку і сільська молодь.

Однак сільська молодь як потенційно найбільш продуктивний, мобільний сегмент нині є найбільш вразливою та проблемною часткою сільського ринку праці. Частка молоді у складі сільського населення незначна (через від’ємний природний приріст та механічний рух – міграції з села в місто та за кордон). Незважаючи на це, майже кожен четвертий із зайнятих у галузі економіки на селі – віком 15–29 років. У сільській місцевості молодь має недостатній освітній рівень, зайнята у сферах з низькою ефективністю праці, відчуває значний дефіцит робочих місць тощо.

Погіршення кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів на загальноукраїнському ринку праці, його регіональних та галузевих сегментах відбувається на фоні загального підвищення вимог до робочої сили на світовому ринку праці [7]. Сучасні ринкові відносини й інноваційна специфіка нинішнього економічного росту потребують якісно нової робочої сили, яка має оптимальні показники фізичного, психічного та соціального здоров’я, високий інтелектуальний та освітньо-фаховий потенціал. Отже, мова йде про можливість досягнення високого рівня якості робочої сили, що дасть можливість отримувати переваги у конкурентній боротьбі.

Рівень конкурентоспроможності робочої сили визначається як ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, більш престижне. Від рівня конкурентоспроможності працівника залежить специфіка його трудової поведінки (особливості цілеспрямовання, прийняття рішення, оцінка середовища тощо), рівень реалізації й розвитку особистісного трудового потенціалу. З позиції працівника цей показник визначає стійкість його положення на виробництві. З позиції підприємства він визначає перспективи успішної і стійкої фінансово-економічної діяльності [8].

Конкурентоспроможність робочої сили проявляється у двох напрямках. Згідно з першим напрямом робоча сила характеризується на ринку праці своїми споживчими та вартісними характеристиками:

- якісні ознаки робочої сили (професійно-кваліфікаційні характеристики, освітній рівень, особистісні якості тощо);
- відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціни робочої сили, попиту на неї.

Отже, за умов ринкових відносин, для працевлаштування населення важливими є не лише якісні характеристики їх робочої сили “самі собою”, а лише за обставин їх відповідності кон’юктурі ринку праці.

Ще одним важливим показником конкурентоспроможності робочої сили виступає рівень результативності праці на певному робочому місці – співставлення ціни робочої сили працівника з економічним ефектом від його праці на певному робочому місці за певний проміжок часу. Другий напрям конкурентоспроможності робочої сили позиціонує її в системі усіх складових конкурентних відносин. У конкурентній боротьбі беруть участь носії робочої сили різні за рівнем якості, ціною тощо. Робоча сила може конкурувати не-

* Матеріали обстеження Інституту аграрної економіки УААН в 1993–1995 рр. Опитано 60,5 тис. працівників 136 аграрних підприємств 9 сільських адміністративних районів усіх природно-економічних зон України.

тільки з іншою робочою силою, але й з іншими елементами матеріального виробництва: сировиною, обладнанням, технологією [9]. Існує обґрунтована думка, що в майбутньому наша країна практично не матиме такого чинника розвитку як приріст населення та приріст зайнятих в економіці, тому всі проблеми економічного зростання мають вирішуватися виключно за рахунок росту продуктивності праці, що в свою чергу потребує великих інвестицій в людський та фізичний капітал [10].

З огляду на це, вирішальне значення для стратегії розвитку людського капіталу в Україні має обраний варіант і темп реформування в аграрному секторі, де нині працює п'ята частина всіх зайнятих в економіці. Якщо ринок землі розвиватиметься інтенсивно, у розвиток сільського господарства вкладатимуться великі капітали. Однак зворотною стороною цього процесу є масове вивільнення робочої сили. Вирішення цього питання можливе за рахунок розвитку некапіталоємних і водночас рентабельних для селян напрямів подальшого розвитку сільського господарства: зеленого туризму, вирощування екологічно чистих продуктів за технологіями “натурального виробництва”, вирощування лікарських рослин чи дорогих видів тварин, створення мережі кооперативних послуг для дрібних фермерів тощо.

Проблему ефективного функціонування ринку праці на селі слід розв'язувати з урахуванням особливостей ведення сільського господарства. Поєднання основного виробництва з допоміжними переробними галузями дасть змогу не лише компенсувати зростання безробіття після закінчення збору врожаю, а й поліпшити фінансове становище сільськогосподарських товаровиробників. Останнім часом намітилася позитивна тенденція розв'язання проблеми зайнятості населення поширенням у сільській місцевості самозайнятості (праці в особистих підсобних господарствах, роботі у сімейних підприємствах, у т. ч. селянських (фермерських) господарствах тощо). У ситуації, коли держава не в змозі докорінно

поліпшити умови праці у сільській місцевості, розв'язати проблему працевлаштування, самозайнятості селян – вимушений крок. Однак низький рівень організації праці, її дрібнотоварність, часто навіть натуральне господарство, спрямоване на елементарне самозабезпечення, не сприяють підвищенню продуктивності праці та зростанню обсягів виробництва у цій галузі, нарощуванню потенціалу для конкурентоспроможності.

Щоб підвищити рівень продуктивного використання трудових ресурсів села та забезпечити можливість їх розширеного відтворення, необхідна політика, яка передбачатиме стимулювання попиту на робочу силу (насамперед за рахунок розширення малого підприємництва); приведення у відповідність рівня оплати праці з її кількістю та якістю; збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці (шляхом стимулювання підготовки фахівців у певних галузях відповідно до прогнозів пропозиції робочих місць у цих галузях); стимулювання гнучких форм зайнятості; розвитку самозайнятості тощо.

Розширення сфери зайнятості сільського населення можливе також шляхом розвитку соціальної сфери, створення у сільській місцевості мережі підприємств і організацій агросервісу, малого підприємництва у сфері переробки та збуту сільськогосподарської продукції та у сферах діяльності, не пов'язаних із сільськогосподарським виробництвом (комунальне та побутове обслуговування населення, туризм тощо).

Врахування людського чинника у процесі реформування аграрного сектора економіки є об'єктивною необхідністю, а його активізація має стати стратегічним напрямом зростання ефективності сільськогосподарських структур незалежно від форм власності на землю та майно.

Приклад країн з розвинутою ринковою економікою з їх 4–10 % зайнятості у сільському господарстві та відповідно високою продуктивністю праці, що сприяє перерозподілу трудових ресурсів села у сферу переробки сільськогосподарської

продукції та в обслуговуючий сектор, переконливо доводить потенційну спроможність сільських регіонів підвищувати свій конкурентний статус. Розроблення на-регіональному рівні з урахуванням місцевих

особливостей науково-практичних рекомендацій щодо розвитку працересурсного потенціалу сільських регіонів має сприяти комплексному вирішенню питань їх конкурентоспроможності.

-
1. Мазурок П. П. Зайнятість населення в сільському господарстві// Економіка АПК – 2004.– № 2. – С. 130–134.
 2. Довжук Б. Трансформації сільської зайнятості в умовах аграрної реформи// Україна: аспекти праці. – 2003.– № 3. – С. 16–21.
 3. Якуба К. Людський фактор у реформуванні аграрної економіки// Економіка України – 2004.– № 5. – С. 69–75.
 4. Економічне зростання в Україні: питання та ризики/ Інформаційний бюлетень Міжнародного центру перспективних досліджень. – 2001.– № 100. – С. 12.
 5. Богданова Е. Л. О конкурентоспособности работников на предприятии// Социологические исследования. – 1992.– № 11. – С. 104–106.
 6. Ратніков Д. До питання про соціально-економічну сутність категорії “конкурентоспроможність робочої сили”// Україна: аспекти праці. – 2003.– № 3. – С. 39–43.
 7. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку/ За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К.: Ін-т екон. прогнозів.; Фенікс, 2003. – 1008с.
 8. Опаленко І. О. Особливості ринку праці в аграрній сфері// Економіка АПК – 2004.– № 2. – С. 134–137.

Подано до редакції 24.06.2004

Abstract. Human resources are seen as a determinant to increase the competitiveness of agricultural production. The article reviews the situation in the agricultural labour market under transition to a market economy and suggests some solutions in order to increase the productivity of labour resources in the agricultural sector.