

РОЗДІЛ 3

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І ТРУДОВА МІГРАЦІЯ

УДК 631.1:331.1

Баланюк Іван Федорович,
доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України,
завідувач кафедри обліку і аудиту,
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника»
Сас Людмила Степанівна,
кандидат економічних наук, викладач кафедри обліку і аудиту,
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника»

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКАМИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ АГРАРНОЇ СФЕРИ

У статті наведено зовнішні та внутрішні чинники впливу на забезпечення персоналом суб'єктів господарювання аграрної сфери. Проведено аналіз природного та міграційного приросту (скорочення) чисельності населення у сільській місцевості. Визначено кількісний та віковий склад працівників сільського господарства. Проаналізовано розмір заробітної плати у сільському господарстві. Висвітлено стан підготовки і підвищення кваліфікації кадрів у сільському господарстві, попит та пропозицію робочої сили для працівників сільського господарства на зареєстрованому ринку праці.

Ключові слова: працівники, сільське господарство, чисельність населення, кількісний склад працівників, віковий склад працівників, мотивація праці, підвищення кваліфікації, попит і пропозиція робочої сили.

ВСТУП

Постановка проблеми. Успішне функціонування суб'єктів господарювання аграрного сектору економіки зумовлюється своєчасним забезпеченням необхідними ресурсами (трудовими, матеріальними, фінансовими) та їх ефективним використанням. Пріоритетне місце у цьому переліку належить людському чиннику, який, як відомо, «вирішує все».

Належне забезпечення сільськогосподарських підприємств працівниками зумовлюється низкою чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, врахування впливу яких дозволить укомплектувати персонал відповідної кількості та якості. Серед зовнішніх чинників виокремлюють: природно-кліматичні умови регіону, демографічну ситуацію, систему підготовки фахівців для сільського господарства, попит і пропозицію на аграрному ринку праці, рівень впровадження науково-технічних розробок у виробництво, розвиток соціальної інфраструктури села, політику держави щодо аграрного сектору економіки, законодавчо-нормативну базу регулювання управління персоналом, рівень конкуренції між сільськогосподарськими підприємствами [1, с. 56].

До внутрішніх чинників зараховують: кваліфікацію менеджера з персоналу та працівників служб (відділів) персоналу, кількісно-якісний склад персоналу, технічне оснащення виробництва, обсяг та структуру виробництва, трудомісткість виконуваних робіт, цілі діяльності підприємства, його фінансовий стан, співробітництво з іншими підприємствами [1, с. 34–35].

З метою ефективною діяльності суб'єктів господарювання аграрної сфери необхідне належне їх комплектування працівниками відповідної кількості та якості. Вивчення сучасного стану та тенденції забезпечення працівниками агроформувань дозволить учасникам ринку правильно розуміти й організувати даний процес на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Висвітленню питання забезпечення персоналом агроформувань та чинників, які на нього впливають присвячені праці вітчизняних науковців: Бородіної О.М., Василенки Н.І., Мікловди В.П., Россохи В.В., Сахацького М.П., Ходаківського Є.І., Черевка Г.В. та ін.

Методологія дослідження. Для вирішення завдань дослідження (порівняння показників чисельності населення, аналізу кількісного та вікового складу працівників, розміру їх зарплати, підготовки та

підвищення кваліфікації кадрів, попиту та пропозиції робочої сили за ряд років) використано метод економіко-статистичного зіставлення.

Постановка завдання. Дослідити стан та тенденції забезпечення працівниками суб'єктів господарювання аграрної сфери як важливого чинника їхнього функціонування.

Зважаючи на зміни ринкового середовища функціонування аграрних підприємств, постійного аналізу потребує природний та міграційний приріст (скорочення) чисельності населення у сільській місцевості, кількісний та віковий склад працівників сільського господарства, мотивація їхньої праці, підготовка та підвищення кваліфікації кадрів у сільському господарстві, попит і пропозиція робочої сили для працівників сільського господарства на зареєстрованому ринку праці.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Важлива роль у процесі формування персоналу аграрних підприємств належить демографічним та соціально-економічним чинникам. Сільське населення вважається природною основою формування персоналу сільськогосподарських підприємств. Його

стативно-віковий склад, рівень освіти, морально-психологічний стан, можливість та бажання постійно проживати й працювати у сільській місцевості, розвиток соціальної сфери сіл, зокрема освіти та охорони здоров'я, благоустрій сільського житлового фонду зумовлює кількісно-якісне забезпечення працівниками агроформувань. Зважаючи на те, що 94 % території Івано-Франківської області займає сільська місцевість, до складу області належать 765 сільських населених пунктів, 56,6 % усього населення області (на початок 2013 р.) проживало у сільській місцевості [3, с. 16], зазначене питання актуальне для нашого регіону.

Кількість жителів у сільській місцевості, починаючи з 1996 р., постійно зменшується і впродовж останніх сімнадцяти років скоротилась на 48 тис. осіб. Основним фактором депопуляції є природне скорочення населення.

Зменшення чисельності населення у 2012 р. у сільській місцевості (табл. 1) склало 203 особи, у тому числі природне скорочення 588 осіб і міграційний приріст 385 осіб. У міських поселеннях спостерігається природний (888 осіб) та міграційний (975 осіб) приріст населення.

Таблиця 1.

Приріст (скорочення) чисельності населення у 2012 р. у сільській місцевості Івано-Франківської області, осіб

Показники	Одиниця виміру	Сільська місцевість	Міські поселення	Разом сільська місцевість та міські поселення
Загальний приріст (скорочення)	осіб	- 203	1863	1660
у тому числі природний приріст (скорочення)	осіб	- 588	888	300
міграційний приріст (скорочення)	осіб	385	975	1360

Джерело: [3, с. 64].

З даних, наведених у табл. 2 бачимо, що середньооблікова чисельність штатних працівників сільського господарства Івано-Франківської області і кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій щороку скорочується.

Зменшення середньооблікової чисельності

штатних працівників у 2012 р. в порівнянні з 2010 р. склало 195 осіб (4,8 %), а найманих працівників – 2,1 тис. осіб (19,1 %). Таку ситуацію можна пов'язати зі згортанням підприємствами обсягів діяльності та впровадженням різноманітної техніки, що зменшує ручну працю.

Таблиця 2.

Кількісний склад працівників сільського господарства Івано-Франківської області у 2010-2012 рр.

Показники	Одиниця виміру	Роки			2012 р. в порівнянні з 2010 р., %
		2010	2011	2012	
Середньооблікова чисельність штатних працівників	осіб	4081	3878	3886	95,2
Кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій	тис. осіб	11,0	10,1	8,9	80,9

* – у тому числі мисливство та пов'язані з ними послуги (тут і далі по тексту).

Джерело: [3, с. 74].

Дані табл. 3 свідчать, що у віковому відношенні найбільшу питому вагу серед облікової кількості штатних працівників сільського господарства займають особи у віці 35–49 років (приблизно 49 %),

частка працівників у віці 15–35 р. складає 33,8 %, пенсійного віку (жінки 51–55 р., чоловіки 55–59 р.) – 17 %.

Таблиця 3.

Віковий склад працівників сільського господарства Івано-Франківської області на кінець 2012 р.

Показники	Всього, осіб	% до облікової кількості штатних працівників
Облікова кількість працівників у віці 15-35 р.	1161	33,8
Кількість працівників перед пенсійного віку (жінки 51-55 р., чоловіки 55-59 р.)	585	17,0

Джерело: [3, с. 83].

Основною складовою мотивації праці, у тому числі в сільському господарстві, є її оплата. Як свідчать дані табл. 4, заробітна плата працівників сільського господарства у 2012 р. в порівнянні з 2010 р. зросла на 572 грн. (1,3 раза).

Таблиця 4.

Середньомісячна заробітна плата працівників різних видів економічної діяльності Івано-Франківської області у 2010-2012 рр.

Показники	Одиниця виміру	Роки			2012 р. в порівнянні з 2010 р., разів
		2010	2011	2012	
Сільське господарство*	грн.	1586	1958	2158	1,3
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	грн.	1473	2075	2434	1,7
Промисловість	грн.	2221	2649	2985	1,3
Мінімальна заробітна плата (середня)	грн.	894	972,5	1104,2	1,2
Прожитковий мінімум (середній)	грн.	848,6	923	1050,6	1,2

Джерело: [2, 3, с. 83]

Для порівняння, протягом аналізованого періоду розмір заробітної плати у лісовому господарстві та пов'язаних із ним послугах зріс на 961 грн. (1,7 раза), у промисловості на 764 грн. (1,3 раза). Заробітна плата у сільському господарстві у 2011-2012 рр. була нижчою середньомісячного її розміру у лісовому господарстві та пов'язаних із ним послугах в 1,1 раза, а у промисловості – в 1,3 та 1.4 раза відповідно.

Розмір заробітної плати у сільському господарстві у 2010-2012 рр. перевищував мінімальний її рівень та прожитковий мінімум, встановлені законодавчо. У 2010 р. перевищення розміру заробітної плати над її мінімальним розміром склало 1,8 раза, у 2011-2012 рр. – 2 рази. Тоді як розмір

заробітної плати у промисловості був вищим мінімального її розміру у 2010 р. у 2,5 раза, у 2011-2012 рр. – 2,7 раза. Таким чином, спостерігається тенденція до зростання заробітної плати працівників сільського господарства, однак, її розмір і надалі нижчий в порівнянні з іншими галузями економіки.

Про ситуацію щодо підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сільському господарстві свідчать дані табл. 5. У 2012 р. навчено новим професіям тільки 3 особи, що склало 0,1 % облікової кількості штатних працівників сільського господарства, підвищення кваліфікації не пройшов жоден працівник сільського господарства.

Таблиця 5.

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності в Івано-Франківській області у 2012 р.

Показники	Навчено новим професіям		Підвищили кваліфікацію	
	всього, осіб	% до облікової кількості штатних працівників	всього, осіб	% до облікової кількості штатних працівників
Сільське господарство*	3	0,1	-	-
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	17	0,5	147	4,4
Промисловість	2266	4,6	5417	11,0

Джерело: [3, с. 85].

За відповідний період у лісовому господарстві та пов'язаних із ним послугах навчено новим професіям 17 осіб (0,5 облікової кількості штатних працівників),

підвищили кваліфікацію 147 осіб (4,4 % облікової кількості штатних працівників); у промисловості – навчено новим професіям 2266 осіб (4,6 % облікової

кількості штатних працівників), підвищили кваліфікацію 5417 осіб (11,0 % облікової кількості штатних працівників).

З даних табл. 6 бачимо, що навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) для працівників сільського господарства на зареєстрованому ринку праці у 2010 р. та 2012 р. було достатньо високим – 223 та 229 осіб відповідно; у 2011 р. – 57 осіб.

Кількість незайнятих громадян з числа працівників сільського господарства, які перебували на

обліку в державній службі зайнятості у 2012 р. в порівнянні з 2010 р. скоротилась на 400 осіб (20 %). Потреба сільськогосподарських підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць була порівняно невисокою у 2010 р. та 2012 р. – 7–9 осіб і дещо вищою у 2011 р. – 25 осіб. Рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних, що проживають у сільській місцевості становив 27,7 %, 26,3 %, 30,7 % відповідно у 2010 р., 2011 р. та 2012 р. [3, с. 81-82].

Таблиця 6.

Попит та пропозиція робочої сили для працівників сільського господарства на зареєстрованому ринку праці в Івано-Франківській області у 2010-2012 рр.

Показники	Одиниця виміру	Роки			2012 р. в порівнянні з 2010 р., %
		2010	2011	2012	
Кількість незайнятих громадян з числа працівників сільського господарства, які перебували на обліку в державній службі зайнятості	осіб	2005	1420	1605	80,0
Потреба сільськогосподарських підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць	осіб	9	25	7	77,7
Навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію)	осіб	223	57	229	102,7

Джерело: [3, с. 79].

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

З наведеного вище бачимо, що :

- відбувається природне скорочення чисельності сільського населення, яке є основою забезпечення персоналом агроформувань;
- чисельність працівників у сільському господарстві скорочується;
- основну частку облікової чисельності штатних працівників сільського господарства становлять особи

середнього віку;

- потреба сільськогосподарських підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць є невисокою;
- оплата праці працівників сільського господарства нижча у порівнянні з іншими галузями економіки;
- навчання та підвищення кваліфікації працівників сільського господарства практично не здійснюється.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баланюк І.Ф. Персонал сільськогосподарських підприємств: управлінський аспект / І.Ф. Баланюк, Л.С. Федорняк. – Івано-Франківськ: ЛІК, 2011. – 236 с.
2. Мінімальна заробітна плата (Україна). Прожитковий мінімум (Україна). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://index.minfin.com.ua/index/wage/>.
3. Розвиток села Івано-Франківщини. Статистичний збірник. За ред. Л.О. Зброй. Державна служба статистики України. Головне управління статистики в Івано-Франківській області. Івано-Франківськ. – 2013. – 347 с.

Баланюк Иван Федорович, Сас Людмила Степановна СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКАМИ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

В статье приведены внешние и внутренние факторы влияния на обеспечение персоналом субъектов ведения хозяйства аграрной сферы. Проведен анализ естественного и миграционного прироста (сокращение) численности населения в сельской местности. Определен количественный и вековой состав работников сельского хозяйства. Проанализирован размер заработной платы в сельском хозяйстве. Отражено состояние подготовки и повышения квалификации кадров в сельском хозяйстве, спрос и предложение рабочей силы для работников сельского хозяйства на зарегистрированном рынке труда.

Ключевые слова: работники, сельское хозяйство, численность населения, количественный состав работников, возрастной состав работников, мотивация труда, повышения квалификации, спрос и предложение рабочей силы.

I. Balanjuk, L. Sas

The state and tendencies of providing of subjects of management of agrarian sphere by workers. The external and internal factors of influence on personnel's providing the subjects of management of agrarian sphere are introduced. The analysis of natural and migratory increasing (reduction) of the quantity of population in rural locality is conducted. Quantitative and age-old of agriculture workers' staff is determined. A wage rate in agriculture is analyzed. The state of preparation and improvement of professional skills of the personnel in agriculture, demand and supply of labour force for the agricultural workers of at the registered market of labour is enlightened.

Keywords: workers, agriculture, quantity of population, quantitative workers', age- old workers staff", motivation of labour, improvement of professional skills, demand and supply of labour force.

Одержано: 18.06.2014 р.

УДК 331.556.4

Пітюлич Михайло Іванович,

*доктор економічних наук, професор, професор кафедри маркетингу,
Мукачівський державний університет*

НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ТА ЇХ НАСЛІДКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

У статті розкрито сучасні тенденції міжнародної трудової міграції, а саме напрямки зовнішньої трудової міграції, масштаби виїзду трудових мігрантів в різні країни, окреслено причини таких тенденцій. Запропоновано конкретні заходи з боку органів державної влади, які слід провести в процесі здійснення трудовіміграційної політики. Розкрито наслідки впливу зовнішньої трудової міграції на соціально-економічний розвиток України.

Ключові слова: трудова міграція, демографія, міграційна політика, тенденції, причини.

ВСТУП

Постановка проблеми. Активізація досліджень, що закладають теоретичні засади для обґрунтування та реалізації трудовіміграційної політики в умовах економічної трансформації, підносить на новий рівень науку про народонаселення, проектуючи вектор її розвитку в прикладну площину. Демографічна наука в нинішніх умовах економічного поступу покликана реально впливати на соціально-економічний розвиток суспільства відповідно до інституційних змін в економічному базисі та об'єктивних закономірностей функціонування ринкової економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останній період часу в розвитку вітчизняної демографічної науки завдяки зусиллям Е.Лібанової, С.Пирожкова, В.Онікієнка, В.Новікова, Т.Заєць, Л.Семів, У.Садової та багатьох інших вчених-демографів досягнуто певних позитивних результатів, наслідком яких стала розробка Стратегії демографічного розвитку на 2006-2015 роки, в якій задекларовані концептуальні ідеї та стратегічні пріоритети демографічної політики в Україні.

Постановка завдання. Демографічна політика сьогодні має під собою серйозну теоретико-методологічну базу дослідження, то така її важлива компонента, як трудова міграція, достатнього наукового забезпечення під собою не має.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження трудовіміграційних процесів, за незначним винятком, знаходяться на початковій стадії, багато методичних та організаційних аспектів їх регулювання належним чином не розкриті, а наукові доробки, напрацьовані в процесі реформи, не доведені до рівня практичного використання і не враховують всієї мінливості ситуацій та глибини трансформаційних процесів.

Як наслідок, сьогодні в Україні не має продуманої міграційної політики. Дії уряду з регулювання трудової міграції є несистемними, їм бракує чіткої цільової постановки, окреслення кола завдань, що вирішуються в різних часових лагах, щодо локалізації масштабів трудової міграції та визначення важелів впливу на зовнішню трудову міграцію.

Органи державної влади на місцях та органи місцевого самоврядування не впливають на формування міграційних потоків, що відповідають інтересам розвитку національної економіки та реалізації регіональних факторів економічного зростання.

А між тим сьогодні трудова міграція – один з визначальних чинників, що характеризує розвиток соціально-трудова відносин, формує ситуацію на регіональних ринках праці, сферу зайнятості, рівень добробуту, структуру споживання і заощадження,