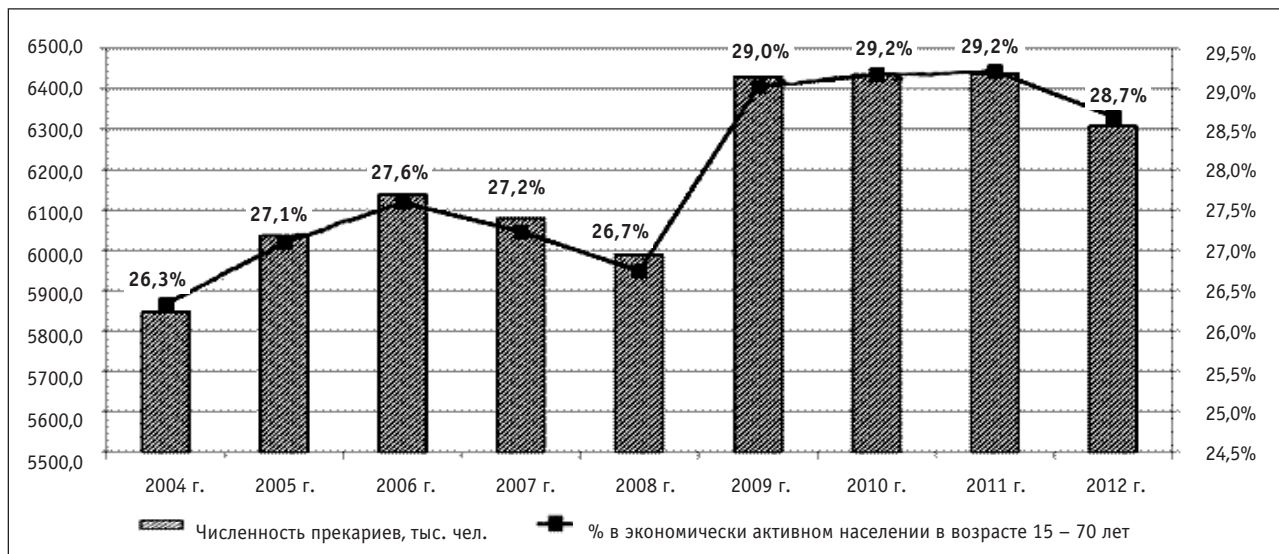


## Основні групи прекарієв в економічно активному населенні України в 2004–2012 гг.



*Источник:* Построено автором по данным статистических сборников “Экономическая активность населения Украины” и “Труд Украины” [Государственная служба статистики Украины, 2012]

негативних тенденцій в сфері зайнятості: усилення державного контролю над дотриманням трудового законодавства; перегляд політики державного регулювання ринку праці та соціальної політики, які можуть і повинні перешкодити зростанню нестандартної зайнятості; реалізація на практиці принципів достойного праці; поощрення роботодавців до створення постійних робочих місць; внесення змін до трудового законодавства, які дозволяють розширити права працівників, працюючих на умовах нестандартних трудових договорів; обмеження доступу нелегальних мігрантів.

## Список використовуваної літератури

1. Бобков В.Н. Неустійчивість зайнятості: негативні сторони сучасних соціально-трудових відносин / В.Н. Бобков, Е.А. Черних, У.Т. Алієв та ін. // Урівень життя населення регіонів Росії. – 2011. – №5. – С. 13–26.
2. *Економічна активність населення України у 2012 р.* Стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2013 р. – 204 с.
3. *Соболева І.* Реалізація трудового потенціала / І. Соболева, І. Маслова, С. Белозерова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : (<http://www.rhr.ru/index/jobmarket/russia/russiaarh/11325.html>)
4. *Праця України у 2012 році.* Стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2013 р. – 322 с.

Стаття надійшла 12.03.2014

УДК 331.544:37+331.5

Ю.М. Маршавін

## Шляхи забезпечення узгодженості підготовки фахівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці: методологічні та прикладні аспекти

*У статті розкриваються методологічні та прикладні засади формування професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці (авторська версія), що включає прогнозування розвитку ринку праці у професійному розрізі, професійну орієнтацію та професійну освіту молоді і безробітних громадян.*

*Ключові слова:* методи прогнозування; дисбаланс на ринку праці; професійна орієнтація; професійне навчання.

*The article reveals methodological and applied principles of formation of occupational and qualification balance of the education market and the labour market (the author's version), that includes the outlook for the development of the labour market in the context by vocations, vocational guidance and occupational training of young people and the unemployed.*

*Keywords:* forecasting methods; imbalance in the labor market; vocational guidance; occupational training.

**Постановка проблеми.** Значні економічні та соціальні втрати від професійного дисбалансу на ринку праці

Маршавін Юрій Миколайович, доктор економічних наук, доцент, перший проректор Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

© Маршавін Ю.М., 2014

диктують необхідність розробки методології та інструментарію механізму узгодженості підготовки фахівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці. Як свідчать результати розрахунків, проведених автором на основі показників стану сфери зайнятості у 2012 р. [2], економічні витрати і втрати через професійний дисбаланс

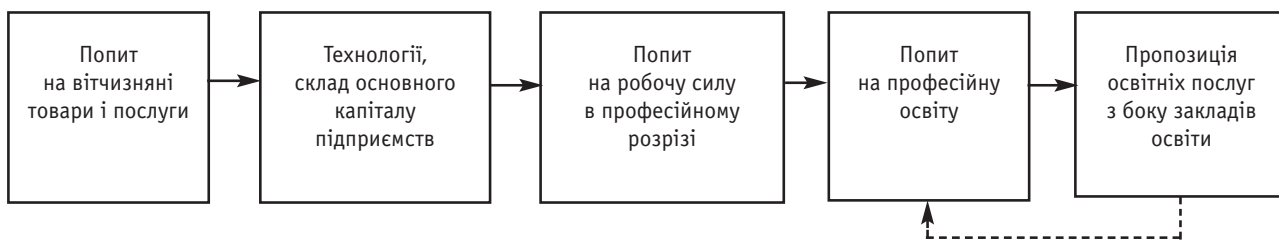


Рис. 1. Ланцюг формування попиту на робочу силу у професійному розрізі (авторська версія)

на ринку праці у частині невідповідності професій і спеціальностей випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів вакантним робочим місцям становили:

- недоотримані обсяги чистого внутрішнього продукту (ЧВП) через недовантаження виробничих потужностей – понад 350 млн грн;
- моральний знос (старіння) основних засобів виробництва за час простою – 87,4 млн грн;
- податки з доходу громадян, що не надійшли до бюджетів, – 150 млн грн;
- єдиний соціальний внесок, недоотриманий фондами державного соціального страхування, у т.ч. пенсійним фондом – 520 млн грн.

До того ж Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у 2012 р. витратив на:

- виплату допомоги по безробіттю випускникам, які не змогли знайти роботу через відсутність попиту на їхні спеціальності (професії) – 197 млн грн;
- професійне навчання випускників, зареєстрованих безробітними у державній службі зайнятості – 10 млн грн.

Усього втрати і витрати від професійного дисбалансу, пов'язаного з відсутністю на ринку праці потрібних фахівців та безробіттям випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, у 2012 р. склали понад 1,3 млрд грн.

Здійснення ефективних заходів, спрямованих на згладжування дисбалансу між попитом економіки на працівників певних професій і спеціальностей та їх підготовкою в навчальних закладах, потребує розробки методологічних засад та практичних інструментів прогнозування зрушень у професійній структурі робочої сили. Оскільки ситуація на ринку праці є похідною від багатьох факторів, перш за все – від ситуації, що складається на інших ринках, на що ще у 1930-х роках вказував Дж.М. Кейнс [1], даний вид прогнозування є дуже складним завданням.

У спрощеному варіанті процес формування ринку освітніх послуг можна уявити як ланцюжок, де першою і провідною ланкою є попит на товари і послуги на різноманітних ринках, який тисне на ринок основного капіталу і значною мірою визначає технології та склад обладнання, що їх застосовують фірми і підприємства для виробництва потрібних споживачам товарів і послуг. У свою чергу технології та характер основних засобів формують вимоги до професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, а отже, ефективний попит, котрий, на думку автора, відповідає наявним робочим місцям на профе-

сійну освіту, який мають задовольняти навчальні заклади (рис. 1).

Мінімізація втрат економіки від дисбалансу між ринками праці та освітніх послуг потребує одночасного вирішення трьох завдань: розроблення ефективної системи прогнозування потреб ринку праці у працівниках у професійному розрізі; удосконалення професійної орієнтації населення, перш за все – молоді; її професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працюючого населення і безробітних громадян.

**Аналіз останніх публікацій та досліджень**, в яких започатковано вирішення проблеми. У наукових працях С. Бандура, Т. Заяць, Е. Лібанової, В. Онікієнко, М. Шаленко та інших вчених з початку 1990-х років знайшли широке висвітлення та апробацію різноманітні аспекти прогнозування ринку праці. У дослідженнях вітчизняних вчених-економістів Л. Лісогор, В. Савченка, О. Цимбала, фахівців у сферах педагогіки та андрагогіки І. Зязюна, В. Кременя, Н. Ничкало, В. Олійника, В. Радкевич та ін. знайшли відображення проблеми забезпечення збалансованості попиту на фахівців та їх підготовки навчальними закладами, профорієнтації і професійної підготовки молоді та дорослого населення.

Однак на сьогодні не вирішеними залишаються багато методологічних і прикладних проблем забезпечення узгодженості підготовки фахівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці, визначення шляхів мінімізації економічних і соціальних втрат від професійної невідповідності ринків праці та освітніх послуг.

**Мета статті** – розробка методологічних і прикладних засад забезпечення збалансованості попиту на фахівців та їх підготовки навчальними закладами, зокрема шляхи удосконалення систем профорієнтації і професійної підготовки молоді і дорослого населення, узгоджених із потребами економіки в робочій силі у професійному розрізі.

**Виклад основного матеріалу.** Першою ланкою ланцюжка забезпечення збалансованості між ринками праці та освітніх послуг є прогнозування перспективних потреб економіки у фахівцях у професійному розрізі.

У зв'язку з тим, що зміни у попиті та пропозиції на ринку праці відбуваються під впливом множини чинників, для прогнозування його розвитку у професійному розрізі можна застосовувати **факторно-системний** підхід. Уявімо, що у якийсь час для ринку праці характерним є стан 1. А оскільки під впливом чинників попиту на робочу силу та її пропозиції ринок праці постійно змінюється, в  $i$ -тий момент часу він набуде  $j$ -того стану. Причому кожен із чинників попиту на робочу силу, як і кожен чинник її пропозиції, також із часом змінюватиметься, набуваючи значень 2, 3 і так до  $j$ -го.

Отже для здійснення прогнозу необхідно визначити *первинний стан ринку праці*, а також чітко уявити *головні чинники*, що спричиняють його зміни як з боку попиту на робочу силу, так і з боку її пропозиції, їхніх кількісних і якісних характеристик, а також об'єктів впливу – конкретних елементів ринку праці. При використанні цього підходу, як правило, застосовується **метод імітаційного (сценарного) моделювання**, відповідно до якого моделюються різні сценарії прояву і змін чинників, що визначають попит і пропозицію робочої сили. Аналіз показує, що ці чинники мають економічний, демографічний, нормативно-правовий, технологічний, соціальний характер. Залежно від їхніх змін відбуваються зрушення на ринку праці.

В Україні у соціалістичний період (з кінця 1950-х років) традиційно використовувався **балансовий метод** прогнозування, що передбачав "прив'язку" розподілу населення за сферами зайнятості до трудових ресурсів. Для прогнозування розвитку ринку праці на певну дату у національному, регіональному, місцевому масштабах розраховувався чисельний та якісний склад населення, яке додатково (до вже працюючого) вийде на ринок праці, і додаткову (до існуючої) потребу економіки у робочій силі.

Отже, розрахунки кількісного і якісного складу попиту на робочу силу та її пропозиції дають уявлення про професійно-кваліфікаційні потреби у робочій силі та кількісний і професійний склад робітників, що вийдуть на ринок праці. У разі незбалансованості попиту і пропозиції на ринку праці визначається майбутня кількість безробітних, їх професійний склад, а також склад вакантних робочих місць у розрізі професій і спеціальностей. Але застосування цього методу має ефективність за умов планової економіки, хоча його певні елементи можна використовувати й у сучасних умовах.

Близькою до зазначеного методу є **методика прогнозування розвитку ринку праці у міжгалузевій макромоделі SONIA** (Structural Occupational National Industry Analysis професійно орієнтований структурний аналіз галузей національної економіки), розробленої вченими Університету штату Меріленд. Вона дозволяє прогнозувати на 10 років зайнятість по 64 галузях економіки Сполучених Штатів Америки на підставі розрахунків міжгалузевого балансу робочої сили та кінцевого споживання товарів і послуг внутрішнього виробництва. Цією моделлю визначаються сумарні макроекономічні показники на основі детальних даних щодо галузей економіки та міжгалузевих балансів. Розрахунки потреби у робочій силі робляться на основі визначення обсягів внутрішнього виробництва. При прогнозуванні зайнятості по професіях застосовуються показники міжгалузевої структури економіки, приведення даних про витрати на кінцеве споживання, інвестиції та зовнішні торговельні потоки до величини попиту на товари, що виробляються для внутрішнього споживання. Для розрахунку попиту на робочу силу для кожної групи професій зайнятість у галузі помножується на питому вагу кількості працівників вказаної професії, яка приймається незмінною впродовж періоду прогнозу.

Прогнозування зрушень на ринку праці за допомогою **методу міжнародних аналогів** базується на гіпотезі, що в умовах глобального світу пропорції зайнятості, яких

досягнуто найбільш конкурентоспроможними економіками, з часом поширюються на інші країни, забезпечуючи рух до зближення техніко-технологічних та організаційних особливостей системи робочих місць. Така гіпотеза статистично підтверджується низькою варіативністю професійно-кваліфікаційної структури за окремими позиціями в динаміці та односпрямованими тенденціями розвитку сфери зайнятості в Україні і деяких інших країнах, хоча і відрізняється за термінами.

Більшу надійність прогнозування як першої ланки механізму формування професійно-кваліфікаційної збалансованості ринків праці та освітніх послуг має забезпечити, на думку автора, використання кількісних та якісних **соціологічних методів**.

Корисну інформацію про професійну складову попиту на ринку праці дає аналіз різноманітних аспектів працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів: посади, на які прийняті випускники, та їх відповідність професіям (спеціальностям), що вони здобули у навчальних закладах, тривалість пошуку роботи, розмір встановленої зарплати тощо.

Важливу інформацію для прогнозування ринку праці дають **опитування роботодавців та експертні оцінки** фахівців сфери підприємництва і спеціалістів кадрових агентств та служб, які здійснюють спеціалісти центрів зайнятості. Однак внаслідок залежності розвитку бізнесу від багатьох чинників економічного, політичного, соціального характеру передбачити в сучасних умовах ситуацію на довготривалій період неможливо, тому цей метод ефективний при опрацюванні короткострокових прогнозів і поточних потреб у кадрах. Центри зайнятості мають використовувати також адміністративну статистику, яку вони традиційно збирають, а на обласному рівні, до того ж, враховувати результати вибіркового обстеження домогосподарств з економічної активності населення (за методологією МОП).

При прогнозуванні розвитку ринку праці у професійному розрізі мають використовуватися різноманітні методи як статистично-математичного, так і соціологічного спрямування, зокрема імітаційного (сценарного) моделювання, екстраполяції, експертних оцінок, кореляційні підходи, фокус-групи та поглиблені інтерв'ю. Їх треба розглядати в сукупності як такі, що доповнюють один одного, а доцільність використання кожного з них визначати залежно від завдання, яке вирішується, наявності статистичних даних та динаміки спостережень. (Детальніше про методи і методики прогнозування розвитку ринку праці див [4].)

У той же час, як свідчить закордонний і вітчизняний досвід в інших галузях економіки і соціальній сфері, надійних підходів, методів і методик прогнозування поки ще не розроблено. Тому слід казати про можливість прогнозування лише **тенденцій** у розвитку професій та попиту на робочу силу у професійному розрізі.

У країнах, де створені досить досконалі системи прогнозування, ці функції зазвичай виконують приватні інституції, що працюють за довгостроковими договорами з державними органами, навчальними закладами, фірмами і корпораціями. Наприклад, у Канаді подібним прогнозуванням займається Конференційна Рада Канади, яка поряд із національним рівнем має підрозділи у регіонах.



Рис. 2. Система моніторингу і прогнозування розвитку ринку праці (авторська версія)

Однак у сучасних умовах України просто нереально сподіватися на створення приватної фірми для виконання зазначених прогнозів при невизначеності та сумнівності майбутніх прибутків. З іншого боку, зібрати, обробити та проаналізувати численну інформацію з багатьох джерел на "громадських засадах" або додатково до інших функцій жодній державній інституції не під силу. Тому в нашій країні принципово важливим є створення зазначеної організації державою.

На нашу думку, такою організацією має стати Державний центр моніторингу і прогнозування ринку праці (ДЦМПП) або інша **спеціальна державна інституція**, яка б збирала та аналізувала різноманітну інформацію, а також прогнозувала розвиток ринку праці на трьох рівнях, кожен із яких характеризується специфічними змістом роботи і термінами прогнозного періоду (рис. 2).

На **першому рівні** системи аналізуються різноманітні аспекти працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів шляхом їх опитування (через певний час після закінчення навчання). Щоб забезпечити об'єктивний характер даних, аналіз його результатів має здійснювати ДЦМПП, котрий на основі узагальнення інформації з'ясовує, зокрема, посади за конкретними професіями (спеціальностями), на які прийняті випускники, тривалість пошуку роботи молодими людьми, розмір встановленої зарплати тощо. У результаті робляться висновки про попит на фахівців за кожною спеціальністю, про спеціальності, які втрачають актуальність і, навпаки, про появу нових, перспективних, попит на які зростає.

На **другому рівні** головними виконавцями є центри зайнятості, спеціалісти яких відповідно до своїх функціональних обов'язків систематично спілкуються з робото-

давцями і кадровими службами підприємств, з'ясовують поточний і перспективний попит на тих чи інших фахівців, професійний склад вакансій. Щоб формалізувати цю діяльність, слід використовувати спеціальний опитувальник, відповіді на запитання якого дадуть змогу з'ясувати: які професії (спеціальності) на нинішній момент потрібні, працівників яких професій важко знайти, а яких зовсім неможливо; які робочі місця на підприємстві мають створюватися в перспективі і яких спеціалістів вони потребують; і навпаки, які робочі місця планується ліквідувати, а отже, потреба в яких спеціалістах зменшується або мінімізується (детальніше [3]).

Однак зміст діяльності державної служби зайнятості щодо прогнозування розвитку ринку праці вбачається не лише у забезпеченні ДЦМПП інформацією про результати опитування роботодавців і проведення експертних оцінок розвитку сфери зайнятості підприємцями і спеціалістами кадрових служб та агентств, вона має використовувати ці результати й для свого "внутрішнього споживання". Йдеться про раціональне визначення напрямів профорієнтації незайнятого населення і молоді; обсягів професій і спеціальностей для навчання безробітних (у т.ч. у власних навчальних центрах) саме за тими професіями, які потрібні на ринку праці; обґрунтовану розробку проєктів державних, регіональних і місцевих програм зайнятості населення та проєктів кошторисів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; правильне планування тарифів нарахувань на фонд оплати праці підприємств та заробітну плату працівників при формуванні страхового фонду на випадок безробіття тощо.

У той же час визиває сумніви доцільність покладення Законом України "Про зайнятість населення"





Рис. 3. Механізм формування професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці (авторська версія)

№ 5067 від 05.07.2012 на державну службу зайнятості не властивих їй функцій щодо інформування навчальних закладів про попит та прогнозування робочої сили. Природно, що ця служба є одним із провідних суб'єктів прогнозування, проте завдання щодо прогнозування сфери зайнятості населення, передбачені у зазначеному законі (ст.ст. 15, 16, 22, 24), має виконувати спеціально створена для цього державна інституція, наприклад ДЦМПП. Саме відсутність такого інфраструктурного елемента ринку праці примусило законодавця використовувати у нормах закону абстрактні посилання на "державу".

На *третьому рівні* ДЦМПП спільно з Мінекономіки, Мінфіном, Держкомстатом, іншими міністерствами й відомствами має здійснювати прогнозування перспективних потреб економіки у фахівцях і пропозиції робочої сили на основі аналізу макроекономічних і демографічних показників, а також загальнодержавних, галузевих і територіальних програм соціально-економічного розвитку, програм зайнятості та ін. Для підвищення надійності прогнозів слід аналізувати також інвестиційні плани і програми держави, приватних і закордонних інвесторів, ситуацію на фондовому і валютному ринках, ринку енергоресурсів. Оскільки економіка України дедалі інтегрується у світову економіку, потрібно також аналізувати зовнішні чинники, які впливають як безпосередньо, так і опосередковано на пропозицію робочої сили та попит на неї.

Узагальнені дані у загальнонаціональному і регіональних масштабах ДЦМПП направляє у центральні органи державної виконавчої влади, місцеві органи управління освітою, навчальні заклади, центри зайнятості, засоби масової інформації. Це дасть змогу молодим людям більш обґрунтовано обирати майбутній вид професійної діяль-

ності, а професійно-технічним і вищим навчальним закладам – визначати напрями, професії та спеціальності, за якими слід здійснювати навчання (рис. 3).

Особливе місце у зазначеному механізмі належить профорієнтаційній роботі з молоддю, зокрема учнями шкіл. Це визначається тим, що навіть обґрунтоване започаткування або розширення підготовки фахівців за тією або іншою перспективною професією (спеціальністю) не гарантує підготовку персоналу в адекватних обсягах. Без проведення відповідної профорієнтаційної роботи молоді люди можуть просто не виявити бажання опанувати ті чи інші професії.

У механізмі забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці також важливе місце належить удосконаленню вищої та професійно-технічної освіти. При цьому необхідно досягти не лише кількісної відповідності підготовки фахівців потребам економіки, а й забезпечити високу конкурентоспроможність працівників.

Оскільки стовідсоткове передбачення структури й розміру попиту на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розрізі на сучасному етапі неможливе, особливо в часовому вимірі (коли та чи інша професія або спеціальність набуватиме актуальність або втрачатиме її), необхідно формувати в учнів і студентів бажання та вміння самостійно оволодівати знаннями, готовність до постійної зміни професії, проходження перепідготовки й підвищення кваліфікації. Для того, щоб випускник ПТУ, коледжу, університету міг на конкретному робочому місці виконувати певне коло обов'язків, йому необхідно набути спеціалізацію, пройти перепідготовку або підвищення кваліфікації. Освіта, професійна підготовка, неперервне навчання, у т.ч. підвищення кваліфікації, є тим фундаментом, на підвалинах

якого можна забезпечити продуктивну і високооплачувану працю та стабільну зайнятість людини.

**Висновки.** Згладжування дисбалансу між попитом економіки на працівників певних професій і спеціальностей та їх підготовкою в навчальних закладах потребує розроблення ефективної системи прогнозування потреб ринку праці в працівниках у професійному розрізі; підвищення ефективності професійної орієнтації населення, перш за все – молоді та удосконалення професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації населення.

Для прогнозування професійного розвитку ринку праці в Україні доцільно створити державну інституцію – Державний центр моніторингу і прогнозування ринку праці (ДЦМПП), який щоденно та постійно має здійснювати моніторинг ринку праці на основі збору та аналізу різноманітної інформації і застосування економіко-статистичних, математичних, соціологічних методів прогнозування. Результати прогнозів слід направляти у навчальні заклади й органи управління освітою, а також в організації, які здійснюють профорієнтацію молоді. Це дасть змогу молодим людям більш обґрунтовано обирати майбутній вид професійної діяльності, а професійно-технічним і вищим навчальним закладам – визначати напрями, професії та спеціальності, за якими здійснювати навчання.

Незважаючи на те, що на сучасному етапі можливе прогнозування лише тенденцій розвитку ринку праці у професійному розрізі, ДЦМПП матиме значну економічну й соціальну ефективність. Використання його прогнозів тільки в одному напрямі – визначенні спектра і обсягу освітніх послуг, які відповідають потребам ринку праці, запобігатиме марним витратам державних і приватних коштів на навчання громадян за спеціальностями, за якими вони не матимуть змоги своєчасно і надійно працевлаштуватися.

Однак через неможливість стовідсоткового передбачення на перспективу структури і розміру попиту на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розрізі, особливо в часовому вимірі (коли та чи інша професія або спеціальність набуватиме або втрачатиме актуальність), а також у зв'язку із проблемами у розмірах зарплати, умовах праці, транспортній доступності робочих місць, особистих якостях шукачів роботи, певні вакансії не заповнюватимуться незважаючи на наявність безробітних, які матимуть потрібні професійно-кваліфікаційні характеристики. Тому для забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці необхідно переорієнтувати навчальний процес у вищих і професійно-технічних закладах освіти на формування в учнів і студентів бажання й умінь самостійно оволодівати знаннями, готовності до зміни професії й постійного підвищення кваліфікації.

### Список використаних джерел

1. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. – М. : Гелеос АРМ, 1999. – 352 с.
2. Маршавін Ю.М. Методологічні та прикладні засади визначення економічних втрат від професійного дисбалансу на ринку праці України / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. № 2. – С. 3–7.
3. Маршавін Ю.М. Опитування роботодавців як метод прогнозування розвитку ринку праці в професійному аспекті / Ю.М. Маршавін, Л.Є. Ляміна // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – № 4. – С. 8–12.
4. Айстраханов А.Д. Прогнозування процесів на ринку праці : посіб. / [А.Д. Айстраханов, А.В. Казановський, Ю.М. Маршавін та ін.]. – К. : Гамапринт, 2009. – 100 с.

Стаття надійшла 08.07.2014

УДК 331.56

*О.В. Корж*

## Сезонне безробіття у сільській місцевості: причини виникнення та шляхи подолання

*У статті досліджено стан, динаміку та наслідки сезонного безробіття у сільській місцевості, виявлено його причини. Обґрунтовано основні напрями та механізми подолання сезонного безробіття у перспективі.*

*Ключові слова: сезонне безробіття, зайнятість, сільська місцевість, аграрна сфера, державна політика.*

*This article explores the status, dynamics and the effects of seasonal unemployment in rural areas and its cause. The basic directions and mechanisms to overcome seasonal unemployment in the future are justified.*

*Keywords: seasonal unemployment, employment, rural area, agriculture, government policy.*

**Постановка проблеми.** Проблема безробіття в Україні у наш час набула особливої актуальності. Основною причиною її виникнення залишається відсутність належних економічних, політичних, правових, соціальних, ресурсних та інших умов розвитку національного господарства, що унеможлиблює повноцінне використан-

Корж Олена Володимирівна, аспірант, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

© Корж О.В., 2014

ня населенням країни своїх навичок продуктивної праці й отримання за це гідної винагороди. Наслідками ж безробіття стають зниження купівельної спроможності населення, скорочення чисельності платників податків, зростання соціальної напруги, бідність і криміналізація суспільства тощо, що у свою чергу ще більше впливає на стан економіки, а отже й ускладнює підвищення рівня зайнятості населення у перспективі.

Особливо значимою проблема безробіття стала у сільській місцевості. Адже поряд зі скороченням упро-