



KAPITEL 1 / CHAPTER 1 ¹
**THEORETICAL BASICS OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC
MECHANISM OF LABOR MARKET REGULATION IN THE
AGRICULTURE OF UKRAINE UNDER THE CONDITIONS OF THE
STATE OF MARTIAL**

DOI: 10.30890/2709-2313.2024-35-00-024

Вступ

Сільське господарство України є невід'ємною частиною світової економіки, запорукою продовольчої безпеки та незалежності держави, галуззю, яка забезпечує працевлаштування сільського населення та, у свою чергу, впливає на збереження сільських територій та їх історичної цінності та характеру.

Ринок праці у сільській місцевості як частина національного ринку праці базується на загальних законах його розвитку і функціонування, тому з метою більш ґрунтовного вивчення питань регулювання ринку праці на селі доцільно почати з аналізу результатів наукових досліджень ринку праці взагалі.

За даними Аналітичної записки Центру Разумкова війна збільшує ризик і невизначеність, створює перешкоди для вільного руху факторів виробництва, в тому числі робочої сили, і призводить до руйнування інститутів ринку праці та їх ефективного функціонування. Економічні проблеми укупі зі значною внутрішньою мобільністю та мобільністю біженців призводять до масової втрати роботи та доходу. Зростання безробіття, соціальне відчуження, гендерна нерівність, дискримінація на робочому місці, в тому числі щодо молоді, поширення одного із головних негативних соціальних наслідків війни – бідності [20, 21, 22].

Поліпшення соціально-економічної та демографічної ситуації в сільській місцевості, а також створення стабільного та ефективного ринку праці у сільських регіонах є одними з найважливіших і невідкладних завдань розвитку України.

Сільські території стикаються з депопуляцією, старінням населення,

¹*Authors: Shumilin Anton Oleksandrovich*

Number of characters: 51855

Author's sheets: 1,30



значними змінами в структурі зайнятості, порушенням основних співвідношень у розвитку трудової діяльності, зниженням продуктивності аграрної праці та погіршенням рівня життя сільського населення. Похилий вік і недостатній професійний рівень працівників у сільському господарстві вже виступають перешкодою для реформування агропромислового комплексу. Відтак, наука і практика мають перед собою важливе завдання створити таке соціально-економічне середовище, яке сприятиме впровадженню комплексної стратегії зайнятості та розвитку сільських громад, що сьогодні є надзвичайно актуальним.

Важливою складовою організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці у сільській місцевості є система інформаційного забезпечення ринку праці, яка представляє собою сукупність інституційних механізмів, процедур та механізмів, призначених для координації збору, обробки, зберігання, пошуку та розповсюдження інформації про ринок праці у сільській місцевості.

Тому особливо актуальним є питання аналізу сучасних тенденцій на ринку праці в сільському господарстві та окреслення основних напрямів формування механізмів стабілізації цих негативних тенденцій.

1.1. Теоретичні основи та економічна сутність ринку праці та його регулювання

Ринок праці у сільській місцевості як частина національного ринку праці базується на загальних законах його розвитку і функціонування, тому з метою більш ґрунтовного вивчення питань регулювання ринку праці на селі доцільно почати з аналізу результатів наукових досліджень ринку праці взагалі. Питання функціонування і розвитку ринку праці розглядаються у роботах багатьох сучасних вітчизняних і зарубіжних економістів. Серед них слід назвати таких дослідників, як С. Бандур, В. Близнюк, Д. Богиня, В. Герасимчук, О. Грішнова, М. Гуць, П. Дерингер, Б. Довжук, Т. Заяць, С. Кастл, Є. Качан, В. Ковальський, А. Коверзнев, Л. Колєшня, І. Колесник, О. Комарова, Ю. Краснов, Г. Купалова,



В. Куценко, О. Кучинська, Х. Ландер, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, Ю. Маршавін, С. Мельник, В. Мортіков, В. Онікієнко, О. Павловська, С. Павлюк, О. Пазюк, І. Петрова, Т. Петрова, І. Петровська, В. Петюх, М. Піоре, В. Плиса, В. Покришук, О. Пономарьова, В. Руденко, В. Савченко, М. Тоффор, Ю. Туранський, Л. Черенько, О. Чувардинський, Н. Юрлова, В. Яценко.

Водночас розкриття сутності поняття «ринок праці» має тривалу історію. Ще на рубежі XVI–XVII ст. Т. Гобс (1588–1679) зазначив, «що робоча сила будь-якого індивіда є товар», це річ, яку можна пропонувати до обміну в межах ринкової конкуренції [1]. Водночас, фундаментальні основи теоретичних досліджень ринку праці були закладені вже на початку XVIII ст. представниками класичної школи – А. Смітом та Д. Рікардо.

В основу робіт А. Сміта були покладені твердження про вільну конкуренцію як передумову оптимального використання матеріальних, фінансових та людських ресурсів [1]. А. Сміт стверджував, що повна зайнятість - це норма ринкової економіки, і досягається вона завдяки «невидимій руці ринку», тобто механізмів узгодження сторін попиту та пропозиції. Як найманий робітник зацікавлений в реалізації своєї праці, так і роботодавець прагне використовувати працю в максимальних обсягах. При цьому у власника щоразу виникає бажання розвивати своє виробництво і, відповідно, задіяти більшу кількість робочої сили. Основою вчення економіста про ринок праці була теза, що рівень зайнятості населення зумовлений розміром середньої ставки заробітної плати одного працівника. Якщо середня ставка заробітної плати зростає, то зменшується можливість забезпечення зайнятості. Англійський економіст Д. Рікардо обґрунтував залежність розмірів заробітної плати в пропозиції праці, яка виражається в тому, що зі збільшенням зарплати вище мінімального рівня, необхідного для відтворення населення, зростає пропозиція праці, що впливає на зниження зарплати. Так Д. Рікардо вперше згадує про так звану «природну норму заробітної плати», що відповідає фізіологічному мінімуму, необхідному для нормального відтворення робочої сили [5].

Безперечно високо оцінюючи внесок цих економістів у дослідження ринку



праці, маємо зазначити, що певні положення їх теорії сьогодні не мають практичного підтвердження, зокрема це стосується того, що повна зайнятість є нормою ринкової економіки і що роботодавець завжди прагне задіяти більшу кількість робочої сили. В умовах широкомасштабного застосування сучасної техніки, яка здатна замінити значну кількість робочих рук ця теза вже втратила свою актуальність. Отже, подальший розвиток економіки і суспільства спонукає продовжувати дослідження ринку праці, враховуючи сучасні виклики.

Кінець XVIII ст. - початок XIX ст. знаменується новими дослідженнями у цій сфері. Так, французький економіст Ж. Б. Сей у своїх роботах стверджував, що пропозиція праці знаходить свій попит в обміні на інший товар [5]. Таким способом на ринку праці легко досягається рівновага між пропозицією та попитом на працю. С. Сисмонді головною проблемою ринкової економіки вважав проблему реалізації, що залежить від рівня зарплати, яка обмежує обсяг платоспроможного попиту і створює основу для криз надвиробництва [11].

З нашої точки зору, ці дослідники роблять правильний акцент на тісному зв'язку між попитом і пропозицією на ринку праці, а тому вирішення проблем, які виникають у цій сфері, можливе лише при комплексному підході, що передбачає врахування особливостей попиту і пропозиції, а також інших чинників.

У подальшому дослідження різних аспектів ринку праці набули значних масштабів наприкінці XIX – початку XX ст., коли сформувалися різні наукові школи та напрями, що досліджували ринок праці з альтернативних позицій, зокрема марксистський, неокласичний, кейнсіанський, монетаристський, інституціональний та інші.

К. Маркс стверджував, що з технічним прогресом збільшується маса і вартість засобів виробництва, які припадають на одного працівника, що зумовлює відносне відставання попиту на працю від темпів накопичення капіталу [12]. Це та інші чинники, зокрема циклічність розвитку ринкового господарства, призводять до безробіття. У марксистській економічній теорії ринок праці визначається як ринок особливого товару, що відрізняється від



інших ринків відмінністю товару «робоча сила» і капіталу. На його думку, робоча сила в процесі праці створює нову вартість, тоді як окремі частини капіталу переносять свою вартість на готовий продукт самою працею. К.Маркс доводить, що ринку робочої сили властиві певні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний чинник виробництва є товаром і водночас може активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції на неї та на свою ринкову ціну. Він також припускав, що технологічні нововведення призводять до скорочення попиту на працю, і це обумовлює зростання безробіття, що характеризується як негативне явище. Водночас К. Маркс заперечував можливість тривалого економічного зростання з повною зайнятістю. Він стверджував, що безробіття у певних межах навіть потрібне для розвитку економіки аби заробітна плата не «з'їдала» прибуток і цим не підривала стимули до нагромадження капіталу – основи розширеного виробництва.

Неокласична концепція дослідження ринку праці, в основі якої лежить твердження про вільну конкуренцію та невтручання держави в регулювання економіки, з'явилася в останній третині XIX ст. Сюди відносять математичну школу (В. Джевонс, Л. Вальрас, В. Парето та інші), американську школу граничної продуктивності (Дж. Б. Кларк та інші) та кембриджську школу А. Маршалла. Представниками неокласичного напрямку є також П. Самуельсон, М. Фелдстайн, Р. Хол, Д. Гілдер, А. Лаффер, Дж. Хікс, Ф. Гаєк, Р. Солоу та інші.

Представники даного напрямку вважали, що ринкова система автоматично саморегулюється; регулювання здійснюється за рахунок гнучких цін, ставок заробітної плати і відсотка; в умовах досконалої конкуренції ринкова система спроможна забезпечити повну зайнятість працездатного населення, що відповідає нормальним умовам функціонування ринку праці; тривале безробіття неможливе; держава не повинна втручатися в дію ринку праці.

Вони стверджували, що безробіття – це соціальна проблема, а не економічна, а тим більше – не макроекономічна. Прихильник даної теорії .Ф. фон Гаєк вважав, що безробіття виникає не внаслідок недостатнього рівня ефективного попиту, а через високий рівень заробітної плати. Ось що він пише



в науковій праці «Конституція свободи» [11, 12] «...безробіття – це безпосередній наслідок надто високої заробітної плати в окремих галузях (завдяки зусиллям спілки або через занепад в індустрії, якої це стосується). В обох ситуаціях обмеження безробіття потребує гнучкості щодо заробітної платні і мобільності робітників; однак ці два моменти обмежує система, яка гарантує всім безробітним конкретний процент заробітної платні, яку вони одержували». На його думку, немає підстав розглядати безробіття як макроекономічну проблему і перекладати відповідальність за нього на уряд, зобов'язуючи його вживати заходи активної політики на ринку праці щодо зменшення рівня безробіття.

З погляду кейнсіанської теорії ринкова економіка не є саморегулюючою системою, і для досягнення повної зайнятості необхідне систематичне втручання держави в економічне середовище. Основними ідеями Дж. М. Кейнса, що викладені в його працях, є такі: на ринку праці формується лише величина пропозиції праці, однак вона не відіграє провідної ролі у формуванні фактичної зайнятості, а характеризує лише її максимально можливий рівень при заданому розмірі заробітної плати; попит на робочу силу регулюється сукупним попитом, задовольнити який можна за допомогою заходів бюджетного і кредитно-грошового регулювання, а також обсягів інвестицій і виробництва; основою механізму формування зайнятості є явища психологічного порядку – схильність до споживання, заощадження, спонукання до інвестицій, переваги ліквідності; досягнення оптимальних розмірів інвестицій як вирішального чинника формування зайнятості можливе за допомогою організації різних видів громадських робіт; на зайнятість впливає не тільки сукупний попит, а і його структура; гнучка політика зарплати нереальна в умовах економічної системи, де діють окремі угоди про рівень зарплати [14].

Питання функціонування і розвитку ринку праці розглядаються у роботах багатьох сучасних вітчизняних і закордонних економістів. Серед них слід назвати таких дослідників, як С. Бандур, О. Грішнова, М. Гуць, П. Дерингер, Б. Довжук, Т. Заяць, С. Кастл, Є. Качан, А. Коверзнев, Л. Колешня, І. Колесник, О.



Комарова, Ю. Краснов, О. Кучинська, Х. Ландер, Л. Лісогор, О. Макарова, Ю. Маршавін, В. Онікієнко, О. Павловська, С. Павлюк, О. Пазюк, І. Петрова, В. Петюх, М. Піоре, В. Плиса, В. Покришук, О. Пономарьова, В. Руденко, В. Савченко, М. Тоффор, Ю. Туранський, В. Яценко [1, 5, 11, 12, 14, 16].

Регулювання ринку праці, як правило, розглядають як взаємоузгоджену роботу уряду, територіальних органів влади, спілки роботодавців, профспілок і керівників підприємств. Більшість науковців стверджують, що сучасний механізм регулювання ринку праці — це поєднання ринкового механізму саморегулювання економічних процесів і системи заходів державного сприяння зайнятості.

Так у роботі Ю. Маршавін стверджується, що «регулювання ринку праці» слід розглядати в системному вимірі, що означає «створення належних умов для здійснення процесів, які виникають на основі саморегуляції ринку праці, водночас, регулювання має виконувати функцію стримування й протидії, враховуючи переваги механізму саморегуляції (пропозиція, ціна робочої сили, попит на неї), спиратися на нього, доповнювати його, але не підміняти ринкові стимули й не руйнувати їх» [11].

З погляду В. Міненко, державне регулювання ринку праці – це цілеспрямовані дії держави і її владних структур на таке: забезпечення максимальної зайнятості населення відповідного рівня розвитку продуктивних сил; усунення і попередження в попиті та пропозиції робочої сили; узгодження трудових відносин; забезпечення прав і свобод людини, в т. ч. соціальне забезпечення, соціальний захист, надання інших соціальних благ на створення умов для підвищення якісного складу людського потенціалу, високого рівня і якості життя населення [15].

На думку В. Дружиніної державне регулювання ринку праці – система правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили [10].

Ринок праці відображає абсолютну більшість соціально-економічних та



політичних, державних процесів та є невіддільною складовою всієї економічної системи країни.

Військовий конфлікт на сході України та тимчасова окупація АР Крим прямо впливають на збільшення обсягів внутрішньої міграції, яка у поєднанні з тривалим спадом виробництва, недостатнім реформуванням господарського механізму та розбалансованості економіки формує сучасний стан ринку праці та яскраво демонструє політико-економічний вплив на нього.

Базуючись на аналізі досліджень низки вчених [8, 10, 15, 17, 23, 24, 25, 26] та власних дослідженнях нами сформовані основні принципи державного регулювання ринку праці, а саме:

- законність дій всіх суб'єктів ринку та його регулювання;
- забезпечення гарантій і свобод громадян, високий рівень захищеності особистості;
- соціальний захист і соціальне забезпечення громадян;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- гармонізації інтересів вільнонайманих працівників, роботодавців і суспільства в цілому;
- дотримання міжнародних стандартів у цій сфері;
- обґрунтоване втручання держави при здійсненні впливу на суб'єкти ринку праці;
- продуктивна співпраця держави з профспілками, роботодавцями та громадськістю при розробці програм та заходів щодо забезпечення зайнятості населення.

Процес регулювання ринку праці знаходиться під впливом низки факторів, які можуть бути систематизовані наступним чином:

- за характером впливу: об'єктивні (вплив об'єктивних економічних законів суспільного розвитку – неухильного зростання продуктивності суспільної праці, планомірної організації та розвитку суспільного виробництва, зростання суспільних потреб, економії часу, приведення у дію зростаючої маси засобів виробництва з дедалі меншою затратою робочої сили, усупільнення



виробництва і праці, зміни праці, вартості, попиту і пропозиції) та суб'єктивні (методи свідомого управління процесом регулювання ринку праці та зайнятості населення – переважно адміністративні важелі управління з використанням елементів ринкового механізму господарювання – попиту, пропозиції, ціни, конкуренції);

- за сферою впливу: екзогенні (поєднуються фактори зовнішнього впливу на ринок праці, а саме: розміщення продуктивних сил, ефективність господарського механізму, техніко-організаційний рівень виробництва, продуктивність капіталу, продуктивність використання фінансових та матеріальних ресурсів, спрямованість соціальної політики) та ендегенні (функціонують в межах ринку праці: раціональність суспільного поділу праці, продуктивність праці, її ефективність та трудомісткість, кількісна та якісна відповідність працівників робочим місцям, організація праці, рівень територіальної та професійної мобільності робочої сили, ефективність процесу відтворення робочої сили, рівень заробітної плати тощо);

- за рівнем управління (державний, регіональний, галузевий, рівень підприємства та індивіда) [26].

З метою досягнення ефективного регулювання ринку праці необхідно забезпечити:

- на державному рівні: підвищення гнучкості ринку праці, перерозподіл видатків на проведення пасивних та активних заходів соціального захисту населення на ринку праці з наданням переваги останнім, сприяння скороченню нерегламентованої зайнятості населення, законодавче обмеження тривалості вимушених відпусток за ініціативою адміністрації, зростання реальної заробітної плати, активізацію діяльності установ, що сприяють працевлаштуванню населення, підготовці та перепідготовці кадрів;

- на регіональному рівні: формування регіональних самовідтворюваних соціально-економічних систем з ознаками самозабезпечення, самофінансування, самоуправління і одночасно із підпорядкуванням загальнодержавним цілям; комплексну оцінку природно-ресурсного і соціально-економічного потенціалу



території, розробку економічної стратегії розвитку останньої і побудову відповідно до отриманих даних, програми забезпечення продуктивної зайнятості в аспекті ефективного регулювання ринку праці; посилення механізмів орієнтації населення на розвиток малого та середнього підприємництва, на самозайнятість;

- на галузевому рівні: ліквідацію чи реорганізацію економічно нерентабельних виробництв, існування яких призводить до надлишкової зайнятості та прихованого безробіття і стимулювання зайнятості на тих, які відповідають стратегічним напрямкам структурної та технологічної перебудови економіки України та її національним інтересам;

- на рівні підприємства: узгодження вивільнення працівників з регіональними та державними програмами зайнятості населення; скорочення чисельності, по можливості, лише низькокваліфікованих працівників та тих, хто працює в сфері важкої ручної праці чи на застарілому обладнанні, зберігаючи висококваліфікований персонал підприємства; проведення професійної перепідготовки чи підвищення кваліфікації працівників без припинення з ними трудових угод; орієнтацію працівників на підвищення рівня освіти і кваліфікації; створення працівникам умов, які б сприяли зростанню продуктивності праці (поліпшення форм та методів організації виробництва, удосконалення технічного забезпечення трудового процесу, ефективне застосування трудової мотивації);

- на індивідуальному рівні: створення ефективної системи мотивації кожного окремого працівника до трудової мобільності, збільшення продуктивності праці, підвищення рівня його конкурентоспроможності на ринку праці та постійного розвитку професійних вмінь та навичок; підтримка стану свого здоров'я та працездатності на належному рівні; удосконалення особистих ділових і моральних якостей [26].

Таким чином, регулювання ринку праці є важливим напрямом розвитку національної економіки та є об'єктивно необхідним процесом, оскільки він безпосередньо впливає на розширення зайнятості, підвищення добробуту та



якості життя населення.

1.2. Концептуальні основи організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці у сільській місцевості

Важливим аспектом державного регулювання ринку праці є визначення питань послаблення чи посилення державного впливу, тобто дерегулювання, яке, перш за все, пов'язано з мікрорівнем. На думку І.Б. Дутчака поєднання регулювання і дерегулювання повинно сприяти вирішенню таких питань, як зменшення тиску держави на підприємство, формування психології власника [9].

Механізм (від грецького *mechanē* – машина), система тіл, призначена для перетворення руху одного або декількох тіл в необхідні рухи інших тіл. У загальному значенні під механізмом можна розуміти «сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, за допомогою яких відбувається рух всієї системи і здійснюється досягнення певної мети» [12]. Вивченню дефініції «механізм», зокрема організаційно-економічному присвятили свої наукові праці значна кількість сучасних всесвітньо відомих науковців. Серед них слід назвати Лео Гурвиць, Роджер Майерсон, Ерік Маскін, які зробили вагомий внесок у розвиток теорії основ економічного механізму, включаючи розробку концептуальних та технічних основ економічного механізму. Виявлення ефективних механізмів та схем регулювання економіки, визначення оптимальних меж необхідного втручання держави [30].

Ряд дослідників сконцентрували свою наукову увагу на формуванні та регулюванні організаційно-економічного механізму з окремих видів економічної діяльності; колектив авторів під керівництвом Г.В. Астапової, наприклад, детально описали роль аналізуємого механізму корпоративного управління в умовах реформування економіки держави [10] тощо.

Такі дослідники як Т.В. Голощапова [10], О.І. Стогул [11], В.П. Москаленко [12], С.О. Возводін [13] та інші сконцентрували увагу на мікроекономічному



рівні, виокремивши зміст та структуру механізму, його роль у функціонуванні, управлінні, забезпеченні конкурентоспроможності сучасної організації (підприємства).

Використання цього терміну при дослідженні ринку праці не випадкове, оскільки він виражає повною мірою поняття цілісності, значення кожного елементу, структури, можливості взаємодії та взаємозв'язку, порушення яких призводить до зміни стрункости всієї системи та її складових. Поняття «механізм» глибоко та змістовно характеризує перебіг ринкових процесів у суспільстві. Він показує динаміку, засоби й характер переходу від одного стану до іншого, підводячи безпосередньо до загального функціонування системи.

Механізм регулювання ринку праці – це сукупність нормативних, законодавчих чи колективно-договірних актів, якими керуються партнери при реалізації політики зайнятості. Механізм регулювання ринку праці охоплює перелік економічних, соціальних, психологічних факторів які визначають функціонування ринку праці.

У вітчизняній науковій літературі, присвяченій проблемам регулювання ринку праці, відсутній єдиний підхід з цього питання.

Більшість авторів стверджують, що механізм державного регулювання необхідно розглядати як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідної системи (держави) на підвищення функціонування економіки [5].

Найважливішим і досі не вирішеним питанням є питання складових механізму регулювання ринку праці. З точки зору С.І. Бандура необхідно дослідити яким чином останні повинні бути організовані в систему, як повинна здійснюватися їх взаємодія та регулятивна функція для оптимального впливу на ринок праці і ефективністю результатів [15].

Більшість вітчизняних науковців пов'язує мету регулювання рику праці з державним регулюванням. За думкою В.Л. Міненка основною метою державного регулювання ринку праці, є створення відповідних умов для



забезпечення максимально можливої рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили; оптимальної величини заробітної плати при даному рівні розвитку економіки; забезпечення соціального захисту працівників і прав людини; сприятливих умов для відтворення конкурентноздатного людського капіталу з урахуванням міжнародного розподілу праці та вимог Світової Організації Торгівлі (СОТ) [15].

В той же час В.Л. Міненко наполягає на необхідності науково-обґрунтованого поєднання процесів регулювання та саморегулювання ринку праці. Саморегулювання ринку праці на думку В.Л. Міненка слід розглядати як співвідношення пропозиції робочої сили і платоспроможного попиту, за якого встановлюється рівноважна ціна праці в умовах вільної конкуренції. На його думку як регулювання, так і саморегулювання ринку праці потребують базових основ узгодження, гармонізації відповідно до їх теоретичного змісту, у тому числі таких категорій, як механізми, методи, принципи регулювання [15].

А.В. Терно вважає, що метою державного регулювання ринку праці має стати: вдосконалення системи оплати праці;

- розширення можливостей отримання громадянами офіційних основних і додаткових доходів;
- соціальна підтримка окремих верств населення;
- підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;
- сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення;
- запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування,
- впровадження механізмів звільнення й перерозподілу зайнятих,
- реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва [15].

Н.І. Єсінова вважає, що механізмами регулювання ринку робочої сили є сукупність заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив [23] та пропонує наступну їх класифікацію.

1. За масштабами впливу:



- загальні, які охоплюють усе працездатне населення;
- селективні, які поширюються на окремі групи працездатних осіб.

2. За способом впливу:

– прямі (регулюючі), які безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць,

установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу;

– непрямі, які впливають на ринок робочої сили за допомогою зміни умов господарювання через

здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, інвестиційної та бюджетної політики.

3. За типом впливу:

– активні, які спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатних,

збереження й підвищення рівня зайнятості на підприємствах;

– пасивні, до яких належать різноманітні виплати допомоги по безробіттю.

4. За змістом:

– економічні, які включають надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій підприємцям, регулювання

рівня податку та відсотка;

– адміністративні, до яких належать законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний

вік, обмеження імміграції;

– ідеологічні, які спрямовані на формування суспільної думки.

5. За об'єктом впливу:

– спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили);

– спрямовані на якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури);

– які враховують організаційний аспект ринку праці

Проаналізувавши різні підходи до розуміння та змісту організаційно-



економічного механізму регулювання ринку праці, високо оцінюючи внесок науковців у розвиток даного поняття в економічній науці, а також враховуючи посилення необхідності в формулюванні більш дієвого організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в сільській місцевості, здатного вирішити ті проблеми, що склалися і посилюються на даного ринку, вважаємо за потрібне здійснити певні пояснення власного бачення даного питання.

Поняття «організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці у сільській місцевості» трактується нами як сукупність основних принципів, задач, методів, інструментів і напрямів, які є взаємопов'язаними і зорієнтовані на досягнення основної мети регулювання, а саме - ефективне функціонування ринку праці у сільській місцевості, що визначається, перш за все, забезпеченням високого рівня зайнятості та соціального захисту населення у сільській місцевості, і таким чином, забезпечується високий рівень життя і створення сприятливих умов для всебічного розвитку людського капіталу в сільській місцевості.

В основі формування концепції механізму регулювання вагомому значення мають принципи, на яких базується і реалізується організаційно-економічне регулювання ринку праці в сільській місцевості, і які визначають основні орієнтири для досягнення поставленої мети (рис.1).

Принципи організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в сільській місцевості, по-перше, можуть носити загально-економічний характер, а. по-друге, повинні відображати специфіку даного типу ринку.

До загальних принципів відносяться такі:

1. Цілеспрямованість. Постановка цілей з урахуванням оптимальності, реальності, значимості і перспективності функціонування і розвитку ринку праці
2. Паритетність. Баланс інтересів основних суб'єктів ринку праці
3. Адаптивність. Швидке реагування на різні зміни, що можуть відбуватися як безпосередньо на ринку праці, так у суміжних сферах.
4. Системність. Взаємозв'язок, упорядкованість та узгодженість інтересів



основних учасників ринку праці

5. Комплексність. Врахування всіх факторів та їх взаємозв'язку, що впливають на ринок праці.

6. Соціальність. Здатність вирішувати проблеми чи протиріччя на ринку праці на користь не окремого індивідуума, а всього соціуму.

7. Ефективність. Підвищення рівня якості життя всіх учасників ринку праці.

8. Планомірність. Підпорядкованість та узгодженість заходів, пов'язаних з регулюванням ринку праці.

9. Динамічність. Здатність поступово підвищувати темпи реалізації основних цілей та задач регулювання ринку праці

10. Інноваційність. Пошук та застосування нових методів та інструментів регулювання ринку праці, спрямованих на зміцнення трудового потенціалу

11. Варіативність. Розробка та обґрунтований вибір ефективності напрямів регулювання ринку праці, виходячи з основних цілей та поставлених задач

12. Прозорість. Створення відкритої системи регулювання ринку праці, контроль за ефективним використанням робочої сили.

13. Аналітичність. Формалізація економічних досліджень та розрахунків, що проводяться в рамках регулювання ринку праці.

14. Формування рівних можливостей. Забезпечення рівних можливостей для різних категорій учасників ринку праці

15. Результативність. Сукупність позитивних результатів, що досягаються в процесі регулювання ринку праці.

Специфічними принципами механізму регулювання ринку праці в сільській місцевості є:

- взаємозв'язок між розвитком ринку праці в сільській місцевості та стійким розвитком сільських територій
- декомпозиція основної мети на обмежену кількість чітких, однозначних і специфічних задач;

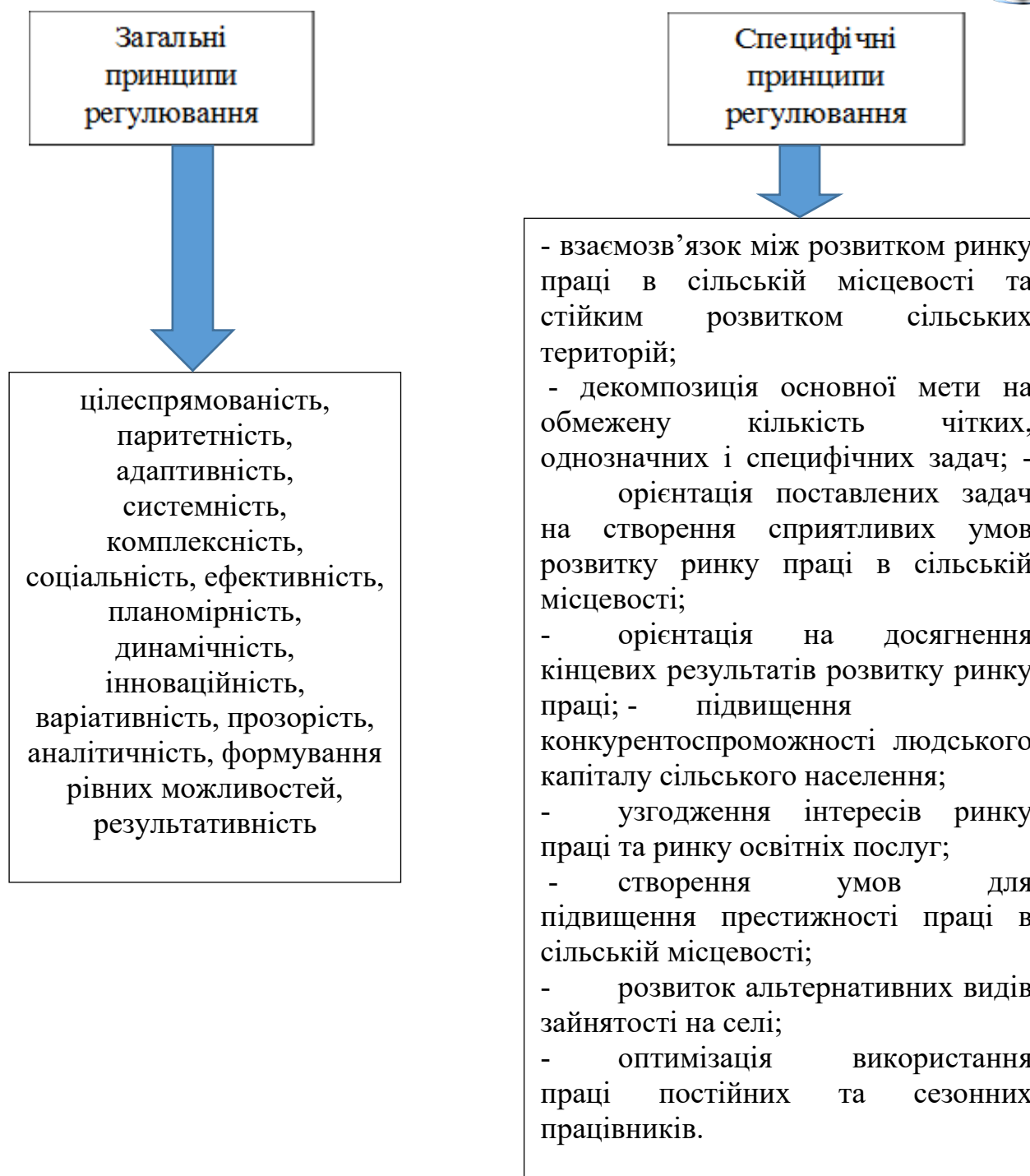


Рисунок 1 - Принципи, на яких формується організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці у сільській місцевості

Джерело: розроблено автором.

- орієнтація поставлених задач на створення сприятливих умов розвитку ринку праці в сільській місцевості;
- орієнтація на досягнення кінцевих результатів розвитку ринку праці;



- підвищення конкурентоспроможності людського капіталу сільського населення;
- узгодження інтересів ринку праці та ринку освітніх послуг;
- створення умов для підвищення престижності праці в сільській місцевості;
- розвиток альтернативних видів зайнятості на селі;
- оптимізація використання праці постійних та сезонних працівників.

Наступним етапом формування ефективного організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в сільській місцевості є визначення задач, основних методів, інструментів та пріоритетних напрямів, що впливають на збалансований розвиток ринку праці в сільській місцевості, забезпечення продуктивної зайнятості перш за все мешканців сільських територій та створення відповідних умов розвитку.

Досягнення поставленої мети регулювання ринку праці в сільській місцевості передбачає виконання певних задач, зокрема:

1. Створити сприятливі умови для розвитку підприємництва та самозайнятості на селі, у тому числі несільськогосподарських (альтернативних) видів діяльності.

2. Підвищити ефективність використання наявних трудових ресурсів, стимулювати економічну активність і зростання зайнятості населення за рахунок підтримки діяльності особистих підсобних господарств.

3. Здійснювати своєчасний моніторинг і прогнозування ситуації на ринку праці в сільській місцевості, у тому числі за рахунок застосування сучасних інформаційних систем.

4. Забезпечити сприятливі організаційно-економічні умови для розвитку інститутів ринку праці в сільській місцевості.

5. Підвищити рівень доходів працівників у сільській місцевості, у тому числі і за рахунок збільшення кількості пільг у грошовій і натуральній формі, що надаються населенню, зайнятому на ринку праці в селі.

6. Підвищити рівень освіти сільського населення шляхом удосконалення



доступності, якості та ефективності як загальної, так і професійної освіти.

7. Провести модернізацію існуючих та будівництво нових об'єктів соціальної інфраструктури села.

8. Підвищити мобільність трудових ресурсів у сільській місцевості як за рахунок підвищення якості доріг і наявності можливості придбати житло (у тимчасове чи постійне користування), так і за рахунок створення певного інформаційного поля забезпечення міграції сільського населення.

9. Підвищити ефективність функціонування як державної служби зайнятості, так і приватних агентств зайнятості (рекрутських компаній).

10. Створити сприятливі умови для розвитку позитивних демографічних процесів у сільській місцевості.

Вагоме значення у формуванні організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці у сільській місцевості виконують нормативно-правові методи, що визначають нормативну та правову основу реалізації трудових відносин між основними суб'єктами цього ринку, і які базуються на чинних законодавчих актах у сфері трудового права. Слід наголосити і на особливому місці й адміністративних методів регулювання, які передбачають гарантію пільг для тих категорій на ринку праці, які цього потребують тощо (рис.2).

Актуальність застосування організаційних методів у структурі механізму регулювання полягає в створенні соціальних та економічних умов для суб'єктів даного ринку, розробці ефективних методів прогнозування потреби в кадрах, застосування сучасних технологій в процесі оптимізації підготовки та використання спеціалістів тощо. При цьому роль економічних методів у формуванні досліджуваного механізму полягає в створенні таких економічних стимулів(податкових пільг, вигідних кредитних умов, рівня заробітної плати тощо) у основних суб'єктів ринку, які б дозволили забезпечити ефективну зайнятість у сільській місцевості, у перш за все, мешканців сільських територій.

Слід також зазначити, що в сучасних умовах формування механізму регулювання ринку праці в сільській місцевості актуалізуються інституціональні методи, які встановлюють та закріплюють місце інститутів

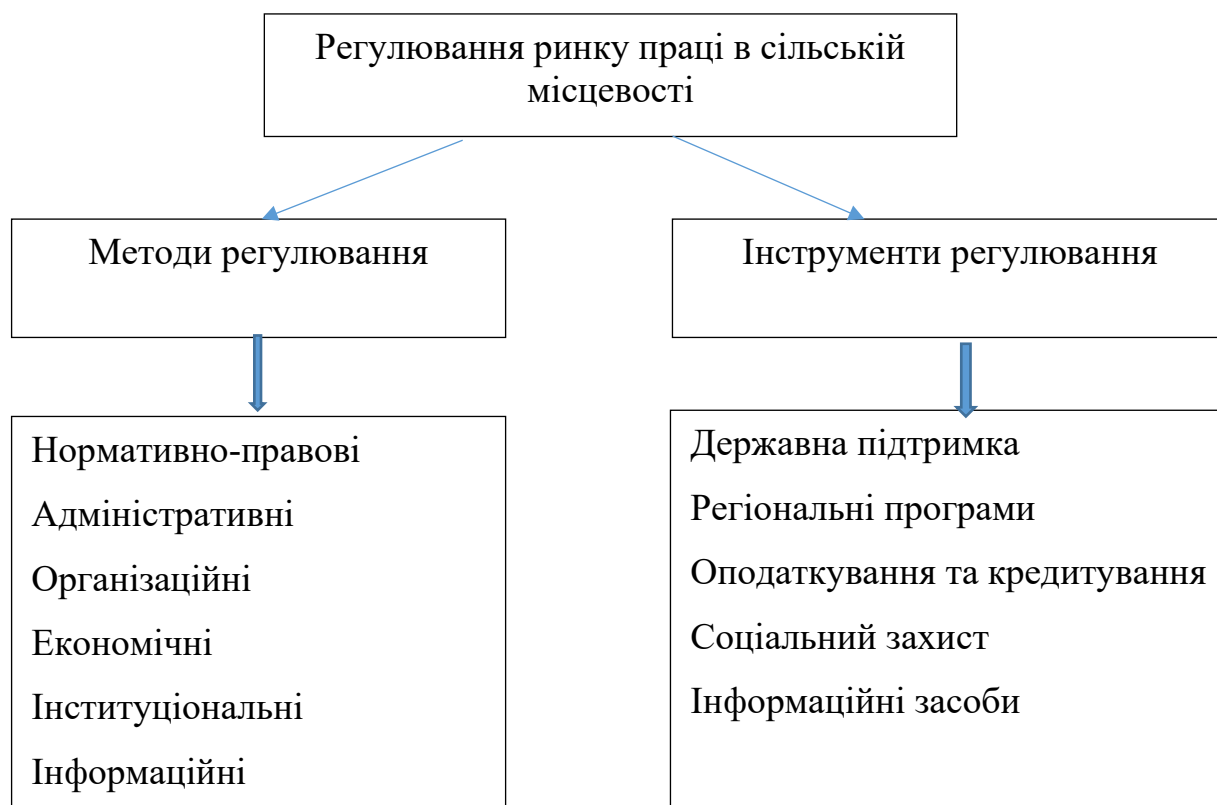


Рисунок 2 - Основні методи та інструменти організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в сільській місцевості

Джерело: розроблено автором

(зокрема державних органів, що контролюють трудове законодавство, профспілкових організацій, кадрових агентств), які безпосередньо впливають на розвиток сучасної інфраструктури, що відповідає основним вимогам ринку праці.

Нині важливим для функціонування організаційно-економічного механізму ринку праці у сільській місцевості є сучасні інформаційні методи та інструменти, які створюють інформаційну систему, що впливає на поведінку суб'єктів ринку і сприяє покращенню їх взаємодії за допомогою інформування про кон'юнктуру чинного ринку, ділову активність, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу в сільській місцевості, соціально-економічні ситуації як на макро-, так і мікрорівнях, новим вимогам до професійних навичок працівників тощо. Саме інформаційні методи сприяють підвищенню оперативності реагування на ринкові зміни і дають можливість швидше адаптуватися до нових викликів.



Серед інструментів організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці слід назвати державну підтримку, регіональні програми, оподаткування та кредитування. соціальний захист, інформаційні засоби.

Ще однією важливою складовою організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в сільській місцевості є пріоритетні напрями у сфері регулювання ринку праці, до яких можна віднести:

1. Удосконалення державної політики у сфері забезпечення працевлаштування працівників у сільській місцевості.
2. Розвиток гнучких форм зайнятості на селі.
3. Посилення взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг.
4. Удосконалення діяльності інститутів, які сприяють підвищенню якості життя населення у сільських місцевостях.

Розвиток людського капіталу на основі інноваційних підходів.

Сьогодні, війна стала основною причиною погіршення загального стану ринку праці України, в ході постійних обстрілів та активних дій спостерігаємо зменшення усіх виробничих потужностей, диференціацію складу робочої сили, руйнування виробничих одиниць та інституцій ринку праці. Також ситуація на ринку праці остається напруженою та характеризується негативними тенденціями, які пов'язані з відсутністю достатньої кількості якісних вакансій, звуженням сфери прикладання праці, зростанням навантаження на локальні ринки праці внаслідок збільшення масштабів внутрішньої міграції населення.

Збройний конфлікт спричинив руйнацію транспортної, соціальної, промислової інфраструктури та істотно вплинув на реальний сектор економіки. Все це уповільнило економічну активність в регіоні та зумовило певні структурні зміни зайнятості населення, тобто лише посилило варіацію галузевої структури зайнятості, що найчастіше пов'язано з політичною ситуацією на певний час.

Ми бачимо, що спостерігається падіння престижності деяких професій та зростання фахівців в бік професійно рухливих робітників. Роботодавці внаслідок нестачі фінансових ресурсів обмежені у можливостях розширювати персонал, тому досить швидко зростає попит не на кількість робочих рук, а на вміння та



кваліфікацію.

Кількість зайнятого населення в середньому за 2021 рік становила 15,6 млн. осіб, зокрема 7,5 млн. жінок та 10,8 млн. чоловіків, а у 2020 році загальна кількість зайнятого населення становила майже 16 млн. осіб, відповідно 7,6 млн. жінок та 8,3 млн. чоловіків. Причиною такого спаду була пандемія, у зв'язку з якою спостерігалось зменшення загальної кількості населення та масові вивільнення працівників.

У 2021 році рівень зайнятості населення становив 55,7%. Серед чоловіків цей показник становив 61,5%, а серед жінок – 50,4%, рівень зайнятого населення у віці 15-70 років за 2020 рік, у порівнянні з 2021 р., становить 56,2%, відповідно серед жінок цей показник становить 51,5% та 62% у чоловіків, спостерігаємо зміну динаміки показників лише до 1% [6, 12, 17, 20, 21, 22].

За даними Державної служби зайнятості (ДСЗ) у 2022 році найбільше громадян було зайнято у сфері торгівлі (3,6 млн. осіб), сільському господарстві (2,7 млн. осіб), промисловості (2,3 млн. осіб), освіті (1,2 млн. осіб), на транспорті (1,0 млн. осіб), охороні здоров'я (0,9 млн. осіб) [6, 12, 17, 20, 21, 22].

У 2021 році найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах (46%), у будівництві (17%), а також в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (15%). В 2020 році серед видів економічної діяльності, найбільш поширеною неформальна зайнятість була у сільському, лісовому та рибному господарствах (45%), у будівництві (17%), а також в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (16%) [6, 12, 17, 20, 21, 22].

За регіонами: найбільша кількість попереджених про заплановане масове вивільнення у Харківській, Дніпропетровська, Полтавській, Львівській, Житомирській областях та у м. Києві.

Розглянемо структуру регіонів з найбільшою пропозицією роботи наприкінці серпня 2022 року. Полтавська область – 3,8 %, Івано-Франківська область – 4,8 %, Дніпропетровська область – 6,8 %, Львівська область – 12,7 % та Київ – 34,3%.



На початку війни лідером був Львів. Станом на серпень Львів та його область займають другу сходинку за кількістю вакансій, тепер перше місце посідає Київ – 34,3% від усіх вакансій. Дніпропетровська область утримується у трійці лідерів, де була і до війни. У період війни з переліку лідерів випала Харківська область, яка зазвичай займала третю сходинку за кількістю пропозицій роботи в Україні. Проте у цьому переліку останнім часом тримається Івано-Франківська область, яка не входила до десятки регіонів з найбільшою кількістю вакансій.

Зараз неможливо підрахувати статистику ринку праці у тимчасово окупованих областях. Поки можна сказати, що найменше вакансій відкрито у Запорізькій, Миколаївській, Кіровоградській, Чернігівській, Рівненській та Харківській областях, в наслідок окупації та постійних бойових дій у даних областях.

Найбільший відсоток працевлаштованих за 2022 рік спостерігається в неформальному секторі економіки – сфера сільського господарства та торгівлі. Це пов'язано з тим, що ці сфери найменше постраждали у період військових дій.

З початком військових дій, найбільше постраждали південні, північні та східні регіони України. У зв'язку цим велика кількість підприємств були зруйновані, або вимушені зупинити свою діяльність з подальшим перенесенням своїх виробничих потужностей в центральні та західні регіони. Також спостерігається досить високий рівень міграції населення до центральних та західних регіонів, яке втратило попереднє місце роботи та займається пошуком нового.

Розглянемо структуру безробітного населення за способами пошуку роботи у 2022 році (рис.3).

У регулюванні ринку праці досить значну роль відіграють фінансові тенденції. Дещо деформує попит та пропозицію на ринку праці такий його компонент, як заробітна плата, внаслідок її невідповідності до вартості робочої сили. Це суттєвий недолік, притаманний не лише регіональному ринку праці, а й по Україні в цілому.

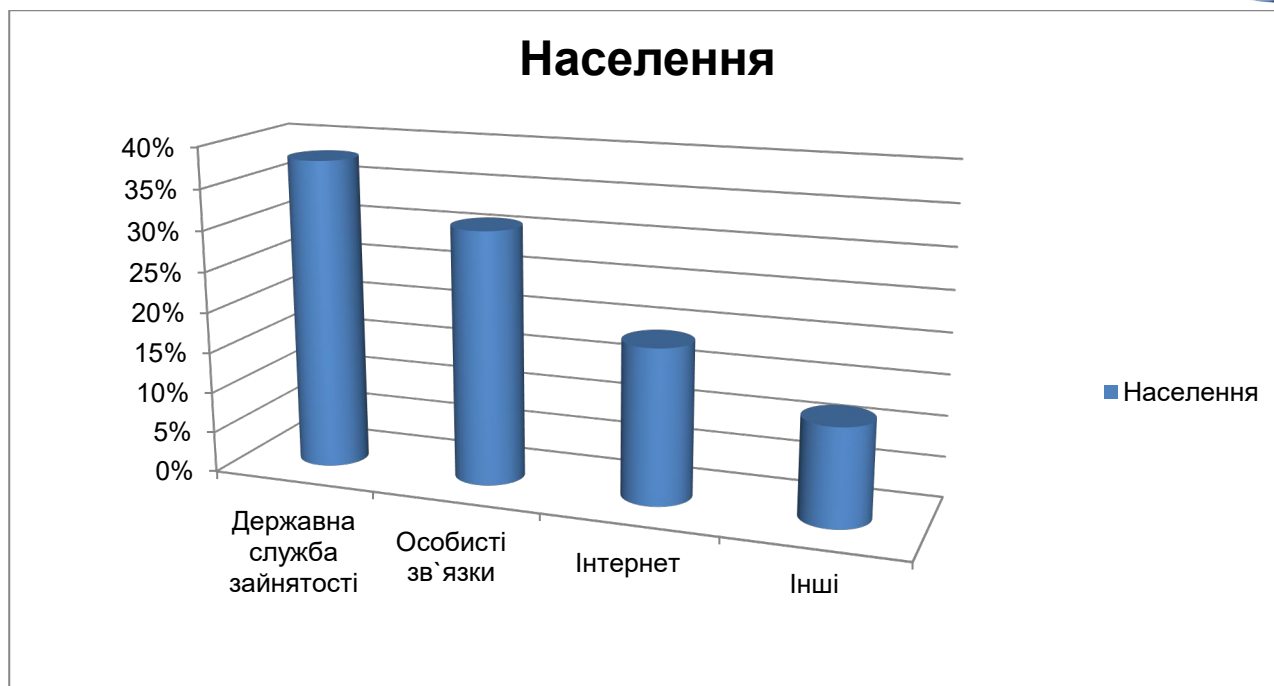


Рисунок 3 – Безробітне населення за способами пошуку роботи у 2022 році за даними ДСЗ

Джерело: розроблено автором [6, 12, 18].

Різниця між регіонами за показником середньої зарплати досить відчутна. До переліку регіонів з найнижчими зарплатами потрапили також Полтавська та Київська області, де в середньому у липні пропонують 11700 грн.; Житомирська область (11800 грн.), Кіровоградська область (12100 грн.), Чернігівська область (12100 грн.).

За даними ООН, з початку війни нашу країну залишили майже 7 мільйонів людей, близько 4 мільйонів українців зареєструвались для тимчасового проживання в країнах ЄС [6, 12, 17, 20, 21, 22].

Початок війни та впровадження воєнного стану стали основним чинником впливу на стан ринку праці України. На ринку праці відбулися наступні зміни:

1. Значно збільшилась конкуренція на ринку, через міграцію населення з окупованих територій в західні та центральні регіони країни, стали більш жорсткі вимоги від роботодавців при відборі персоналу, в результаті збільшується навантаження на одне робоче місце.

2. Зміни в структурі трудового потенціалу країни, збільшується кількість



безробітного населення, в наслідок руйнування промислових одиниць або вимушеного припинення діяльності підприємств під час військових дій. Тобто, зріз рівень міграції населення за кордон, за кордон виїхало 7 млн. осіб (за даними ООН), що в майбутньому може призвести до дефіциту робочої сили.

3. Спостерігаємо диференціацію рівня заробітної плати та пропозицій роботи відносно регіонів.

Також вплив держави на стан ринку праці здійснюється через складові організаційно-економічного механізму його регулювання. Одними з основних складових механізму регулювання є соціально-економічна політика та політика зайнятості держави. Суттєвими інструментами цих політик є відповідні концепції та стратегічні й програмні документи, для реалізації яких визначаються пріоритетні напрями, завдання та заходи з реформування ринку праці.

Слід зазначити, що внаслідок виключного значення ринку праці, рівня зайнятості й доходів населення загальний порядок його регулювання регламентується рядом нормативно-правових актів, одними із суттєвих серед яких є: Закон України «Про зайнятість населення» [18, 19, 20, 21, 22].

Особливістю чинної моделі регулювання ринку праці в Україні є виключна роль у ній держави. Так, за положеннями ст. 17 Закону України «Про зайнятість населення» відповідальним суб'єктом державної політики у сфері зайнятості населення є Кабінет Міністрів України, який зобов'язаний здійснювати розробку та затвердження основних напрямів зазначеної політики 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 [18, 19, 20, 21, 22].

Отже, незважаючи на різноманітність у вирішенні проблем ринку праці, головною метою сучасної політики його регулювання у країні є підвищення рівня зайнятості всього населення і більшість прогресивних країн світу застосовують схожі прийоми, які можуть слугувати орієнтиром удосконалення



організаційно-економічного регулювання вітчизняного ринку праці у сільській місцевості, а саме:

1) продумана політика профорієнтаційної роботи, спрямована на підтримку тісного зв'язку між ринком освітніх послуг та ринком праці, які мають діяти як складові єдиного механізму забезпечення зайнятості населення через узгодження попиту на робочу силу та пропозиції на ринку освіти;

2) широкомасштабне застосування методів прогнозування та моделювання при регулюванні ринку праці;

3) загальнодержавна підтримка сільського господарства як важливої галузі економіки, що сприяє збереженню та створенню робочих місць у сільській економіці;

4) підтримка високих стандартів життя у сільській місцевості (розвиток сільських територій) з метою створення сприятливих умов проживання та роботи для спеціалістів з вищою освітою у сільській місцевості;

5) сприяння розвитку несільськогосподарських галузей зайнятості мешканців сільської місцевості.

Висновки

З початком війни та впровадженням воєнного стану ринок праці зазнав суттєвих втрат та за висновками багатьох експертів, розраховувати на покращення ситуації не варто.

Однак слід зазначити, що в період післявоєнного відновлення реалізація заходів щодо стабілізації ситуації на ринку праці має стати невід'ємною складовою системи його управління, а саме розробки ефективних підходів до управління ринком праці у сільськогосподарському секторі економіки у післявоєнний період економічного оновлення України.

Стабілізація післявоєнного ринку праці надзвичайно складна, враховуючи появу різних груп населення, які постраждали від збройних конфліктів, зокрема



внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю та колишніх учасників бойових дій, у тому числі дітей та жінок.

Важливо розробити ефективні системи управління ринком праці (механізми та інструменти впровадження), враховуючи такі питання, як освіта, розвиток спеціальних навичок, підвищення рівня соціального захисту та безпеки [17].

У післявоєнний період економіка потребуватиме більшої «реконструкції» за довоєнний, з точки зору економічного розвитку. Значні втрати робочої сили може перешкодити відбудові та розвитку країни, якщо не будуть ухвалені відповідні рішення. Розвиток ринку праці – одна з безпосередніх потреб післявоєнної розбудови, а забезпечення роботою має стати невід'ємною частиною соціальної політики повоєнного відновлення [17].

Регулювання ринку праці в сільській місцевості базується на загальних законах і закономірностях, розглянутих вище. Водночас воно має свою специфіку, обумовлену особливостями ринку праці у сільській місцевості.

Серед особливостей ринку праці у сільській місцевості слід назвати наступні:

1. Попит на робочу силу у сільській місцевості формується переважно у галузі сільськогосподарського виробництва, тобто присутня обмеженість сфери застосування праці.

2. Поєднання повної і неповної зайнятості працівників, постійної та сезонної зайнятості. Постійні працівники виконують роботу у повному обсязі протягом року. Це переважно працівники тваринницької галузі, механізатори, спеціалісти та керівники виробництва. Сезонна зайнятість передбачає роботу протягом певного періоду часу. До цієї роботи можуть залучатися не тільки працівники сільського господарства та мешканці сільської території, а й інші категорії населення, наприклад студенти, пенсіонери та інші.

3. Сезонність сільськогосподарського виробництва зумовлює великі коливання попиту на робочу силу і, відповідно, місткість ринку праці у сільській місцевості є мінливою.

4. Робота у сільськогосподарському виробництві характеризується високим



ступенем залежності результатів від природно-кліматичних умов . Окрім того, вона передбачає взаємодію із живими організмами (тваринами, рослинами), які підпорядковуються біологічним законам розвитку, а також з особливим засобом виробництва – землею. Все це робить працю в сільському господарстві ризикованою щодо отримання запланованого доходу.

5. Недостатня привабливість умов праці. Порівняно із промисловістю в аграрному виробництві до сих пір зберігається високий відсоток ручної праці, що призводить до формування іміджу другорядності праці у сільському господарстві і є однією із причин небажання молоді залишатися у селі й працювати в аграрних підприємствах.

6. Рівень освіти працівників нижчий, ніж у місті. Ця проблема є дуже актуальною для України особливо нині. Складається парадоксальна ситуація, коли на фоні зростання безробіття, залишається незадоволеним попит на спеціалістів із вищою освітою.

7. Порівняно із промисловістю, у сільській місцевості більш високий рівень самозайнятості. Це переважно праця селян у власних господарствах. Особисті селянські господарства - це структури, де ефективно використовується трудовий потенціал. Нині самозайнятість є потенційно важливим засобом запобігання та зменшення рівня безробіття у сільській місцевості.

8. Особливе соціально-психологічне поле, що обумовлене певною обмеженістю мобільності мешканців сільських територій, сталою прихильністю до традицій, місцевих звичаїв. Наприклад, у західних областях України поведінка працівників знаходиться під значних впливом релігійних законів та обмежень.

Особливості ринку праці в сільській місцевості поряд із загальними породжують специфічні проблеми, що вимагає більш ретельного дослідження та обґрунтування регулювання даного типу ринку як перманентного процесу управління його функціонуванням з метою забезпечення позитивного еволюційного розвитку трудових відносин у різних сферах сільської економіки.

Виявлено, що сучасний механізм регулювання ринку праці — це поєднання



ринкового механізму саморегулювання економічних процесів і системи заходів державного сприяння зайнятості. Базуючись на результатах критичного аналізу різних методологічних підходів інших авторів, поняття «організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці у сільській місцевості» трактується нами як сукупність основних принципів, задач, методів, інструментів і напрямів, які є взаємопов'язаними і зорієнтовані на досягнення основної мети регулювання, а саме - ефективне функціонування ринку праці у сільській місцевості, що визначається, перш за все, забезпеченням високого рівня зайнятості та соціального захисту населення у сільській місцевості, і таким чином, забезпечується високий рівень життя і створення сприятливих умов для всебічного розвитку людського капіталу в сільській місцевості.

Доведено, що актуальність застосування організаційних методів у структурі механізму регулювання полягає в створенні соціальних та економічних умов для суб'єктів даного ринку, розробці ефективних методів прогнозування потреби в кадрах, застосування сучасних технологій в процесі оптимізації підготовки та використання спеціалістів тощо. При цьому роль економічних методів у формуванні досліджуваного механізму полягає в створенні таких економічних стимулів(податкових пільг, вигідних кредитних умов, рівня заробітної плати тощо) у основних суб'єктів ринку, які б дозволили забезпечити ефективну зайнятість у сільській місцевості, у перш за все, мешканців сільських територій.

Також пріоритетними напрямками у сфері регулювання ринку праці повинні стати удосконалення державної політики у сфері забезпечення працевлаштування працівників у сільській місцевості; розвиток гнучких форм зайнятості на селі; посилення взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг, удосконалення діяльності інститутів, які сприяють підвищенню якості життя населення у сільських місцевостях, а також розвиток людського капіталу на основі інноваційних підходів.