КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ

ПРОФЕСІЙНА РЕСОЦІАЛІЗАЦІЯ БЕЗРОБІТНОГО НАСЕЛЕННЯ У СОЦІОЛОГІЧНОМУ ВИМІРІ

Колективна монографія

За загальною редакцією
доктора соціологічних наук, професора Туленкова М.В.
та доктора соціологічних наук, професора Чепак В.В.

Київ
Вид-во «Каравела»
2025

УДК 316.3
П 84

Рекомендовано до друку вченою радою факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол № 10 від 22.03.2023 року)

Рецензенти:
Клименко О.Ю., доктор соціологічних наук, професор
Романенко Ю.В., доктор соціологічних наук, професор

Автоський колектив:
В.Алещенко, д. псих.н., проф. (розділ 6); О.Безрукова, д. соц.н., доц. (розділи 32,33); В.Буткалюк, к.соц.н.(розділи 5,8,11); О.Вілкова, к.соц. н., доц. (розділи 4,23); Н.Варга, д. соц.н., проф.(розділи 27,28);А.Зарицька,к. соц.н. (розділи 19,21); Я.Зоська, д. соц. н., проф.(розділ18); А.Кузіор, д. хаб., проф. (розділи 29,30); А.Лобанова, д-р соц.н., проф. (розділи 24,35); О.Маршавін, асп.(розділ 31); О.Могильний д. екон.н., проф.(розділи 13,16,17); Н.Патика, д. екон.н., проф.(розділи14,15); А.Петренко-Лисак, к. соц.н., доц.(розділ 34); В.Смакота, к. соц.н. (розділи 6,9,12); М.Туленков, д. соц.н.,проф. (розділи 1,2,3,20); В.Чепак, д. соц.н., проф. (розділи 22,25,26); Г.Черних, к. соц.н. (розділ 10)

П 84 Професійна ресоціалізація безробітного населення у соціологічному вимірі : Колективна монографія / За заг. ред. М.В.Туленкова, В.В.Чепак. Київ: Вид-во «Каравела», 2025. 426 с.

ISBN 978-966-801-873-0

У колективній монографії в межах системного підходу аналізуються ключові питання професійної ресоціалізації безробітного населення, зокрема, сутність, зміст, типологія, механізми, умови, засоби, методи й технології надання професійних освітніх послуг безробітним з метою їх подальшого працевлаштування на вільні робочі місця в умовах соціально-екеономічних змін і структурних трансформацій українського соціуму. Робота виконана у межах науково-дослідної тематики кафедри галузевої соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка за темою: «Галузева соціологія в умовах глобальних змін і суспільних трансформацій».

Призначена для науковців, викладачів, докторантів, аспірантів, студентів, працівників соціальної сфери, професійно-технічної освіти, державної служби зайнятості, а також усіх тих, хто цікавиться актуальними проблемами розвитку ринку праці й зайнятості населення та бере активну участь у професійній підготовці, адаптації, соціалізації та ресоціалізації незайнятих громадян.

УДК 316.3

© Туленков М.В.,Чепак В.В., 2025

ISBN 978-966-801-873-0

© Видавництво «Каравела», 2025

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА 5

ГЛАВА 1. РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ ЯК ПОЛЕ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ 9

Розділ 1. Соціологічне тлумачення ринку праці та зайнятості 9

Розділ 2. Інституціоналізація ринку праці та зайнятості населення 20

Розділ 3. Новітні тенденції ринку праці та зайнятості населення 31

Розділ 4. Гендерні особливості ринку праці та сфери зайнятості 38

Розділ 5. Соціальні практики зайнятості в умовах пандемії 49

Розділ 6. Зайнятість як форма професійної ресоціалізації 54

Рис.1.1. Розподіл працездатного населення за методологією МОП 58

ГЛАВА 2. РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ 63

Розділ 7. Сучасні зміни ринку праці та зайнятості населення 63

Розділ 8. Особливості стандартної та нестандартної зайнятості 66

Розділ 9. Молодь у фокусі нестандартної зайнятості на рику праці 69

Розділ 10. Морально-етичні аспекти конкуренції на ринку праці 78

Розділ 11. Трудова міграціїя незайнятого населення на ринку праці 82

Розділ 12. Критерії вимірювання рівня зайнятості на ринку праці 86

ГЛАВА 3. СПЕЦИФІКА РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 89

Розділ 13. Характер ринку праці та зайнятості в аграрній економіці 89

Розділ 14. Соціальні нерівності людського капіталу сільської молоді 100

Розділ 15. Карантинні обмеження зайнятості сільського населення 114

Розділ 16. Інноваційні стратегії мінімізації ризиків зайнятості селян 133

Розділ 17. Основні напрями розвитку сільських домогосподарств 157

ГЛАВА 4. ПРОФЕСІЙНА РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ У ДИСКУРСІ СОЦІОЛОГІЧНОЇ АНАЛІТИКИ 170

Розділ 19. Ресоціалізація як засіб відтворення трудового життя..... 192

Розділ 20. Професійна ресоціалізація безробітних у науковом дискурсі.... 205

Розділ 21. Мотиваційні стимули професійої ресоціалізації безробітних 228

Розділ 22. Соціологічні виміри ринку праці та зайнятості населення 239

ГЛАВА 5. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНОГО НАСЕЛЕННЯ ЯК ОКРЕМОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ГРУПИ 242

Розділ 23. Взаємодія ринку праці та системи професійної ре соціалізації . 242

Розділ 24. Соціальні форми професійної ресоціалізації безробітних 257

Розділ 25. Соціальні механізми професійної ресоціалізації безробітних.... 270

Розділ 26. Поведінкові стратегії професійної ресоціалізації безробітних.. 282

ГЛАВА 6. НЕФОРМАЛЬНІ ПРАКТИКИ ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ 293

Розділ 27. Сутність неформальних практик трудової зайнятості 293

Розділ 28. Типологія неформальних пратик трудової зайнятості 305

Розділ 29. Зарубіжий досвід неформальної зайнятості населення..... 317

Розділ 30. Інституціоналізація неформальної зайнятості населення..... 324

Розділ 31.Креативна зайнятість як засіб професійної ресоціалізації..... 346

ГЛАВА 7. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ 354

Роздід 32. Освітні послуги в системі професійної ресоціалізації 354

Розділ 33. Стратегічні вектори професійної ресоціалізації безробітних 362

Розділ 34. Якістні параметри професійної ресоціалізації безробітних 381

Розділ 35. Ефективність професійної ресоціалізації безробітних 397

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... 412

ПЕРЕДМОВА

Трансформація соціально-економічних процесів, які відбуваються в сучасному українському соціумі, зумовила істотні зміни в сфері праці та зайнятості населення. Закриття багатьох промислових підприємств, визваних пандемією та військовою агресією Російської Федерації проти України, зниження обсягів матеріального виробництва та його переорієнтація на нові запити ринку праці, що актуальні для постіндустріальних суспільних систем, посилення міграційних процесів і структурний перерозподіл робочої сили стали головними причинами скорочення кількості зайнятого населення та підвищення рівня безробіття. Ринок праці, порівняно з попередніми десятиліттями, все більше набуває динамічності та гнучкості за рахунок, з одного боку, втрати актуальності деяких спеціальностей та професійних кваліфікацій, а з другого, – швидке виникнення нових видів і форм трудової діяльності, посилення вимог щодо якості підготовки фахівців. їх подальшої професійної спеціалізації. Для безробітної людини нагальним завданням нині стає не стільки підвищення рівня своєї кваліфікації, скільки кардинальна зміна виду професійної діяльності загалом.

Сучасна ринкова кон'юнктура, що викликана постійною конкуренцією між виробниками різноманітних товарів і послуг, спричинює збільшення питомої ваги звільнених працівників, зокрема кількості тих осіб, що втратили роботу через зменшення попиту на їхні професії на ринку праці. За даними Державної служби зайнятості України в період 2018-2023 років було зареєстровано понад півтора (1,5) мільйона безробітних громадян, серед яких майже 80% осіб працювали раніше та пройшли відповідну професійну соціалізацію в попередні роки. Що стосується інших осіб, то біля 20% із них – це ті безробітні громадяни, котрі не працювали раніше, оскільки не мали певної фахової підготовки, чи здобули останню, але не отримали першого робочого місця, до яких відносяться випускники вищих навчальних закладів і професійно-технічних училищ. Це вказує на той факт, що рівень професійної підготовки даної соціальної групи не

відповідав сучасним соціально-економічним вимогам. Тому дослідження різних соціальних аспектів проблеми, пов'язаної з професійної ресоціалізації безробітних громадян набуває останнім часом великої наукової та практичної значимості.

Незважаючи на велику значущість вивчення різних аспектів професійної ресоціалізації безробітних, у даний час усе ж таки бракує ґрунтовних наукових розвідок, теоретичних розробок та емпіричних даних із даної проблематики. Наприклад, концептуальні аспекти професійної соціалізації та ресоціалізації безробітного населення в контексті надання останнім необхідних професійних знань, умінь, навичок і компетенцій, тобто інноваційних профосвітніх послуг, які відповідають сучасним запитам ринку праці, не знайшли належної уваги з боку як закордонних, так і вітчизняних дослідників різних галузей наукового знання. Натомість загальні питання соціалізації індивідів, а також їхнього включення в суспільне життя активно вивчались представниками різних наукових шкіл і напрямів, зокрема: критичної теорії соціалізації, теорії соціального навчання та виховання, концепції символічного інтеракціонізму, психоаналітичної теорії соціалізації, функціональної концепції соціалізації, а також постструктуралістської теорії соціалізації.

У наукових розробках зарубіжних соціологів, наприклад, П. Бергера, П. Бурд'є, Е. Гідденса, А. Кеннеді, Д. Кербера, Т. Лукмана, Н. Смелзера, Р. Тафта й інших опрацьовані питання взаємозв'язку процесів соціалізації та ресоціалізації особистості. На теренах вітчизняної соціологічної науки дослідження різних аспектів проблеми ресоціалізації представлені в працях М. Анселя, С. Беличевої Н. Крайнової, А. Кравченко, Є. Кулебякіна, А. Ручки, Н. Черниш й інших дослідників.

Окремі аспекти професійної соціалізації та професійного навчання особистості знайшли відображення в роботах не тільки зарубіжних дослідників Б. Норвуда, Дж. Вайдмена, Е. Віттакера, У. Вогмана, В. Кітлі, Д. Лорера, Л. Перна, В. Олсен, Р. Сміта та К. Хаджинса, але й вітчизняних науковців – В. Дресвянникова, С. Змеєва, О. Злобіної, Я. Зоськи, В. Зуева,

Г. Ключарова, В. Кривошеєва, А.Лобанової, В. Нікотіної, П. Новікова, Н. Пархоменко, В. Пилипенка, Р. Серьожникової, І. Сидоренко, В. Скульської, В. Судакова, М.Туленкова, В.Чепак та інших.

Загальні проблеми вивчення такого явища як безробіття в умовах соціально-економічних трансформацій знайшли своє відображення в працях як відомих зарубіжних соціологів: З. Баумана, У. Бека, А. Горца, А. Еббота, Ю. Габермаса, Е. Гіденса, Р. Кастеля, Дж. Кейнса, К. Маркса, А. Річардсона, Дж. Ривкіна, Н. Смелзера, так і в численних наукових розробках вітчизняних представників соціологічної науки: С. Бандура, Е. Головахи, Е. Лібанової, О. Лисенко, С. Макеєва, Ю. Саєнка, Е. Суїменка, В. Тарасенка,В.Чепак, М. Шульги. Особливе значення в контексті даного дослідження мають наукові джерела з питань формування поведінкових стратегій безробітних на ринку праці, а також впливу на них освітніх послуг із професійної ресоціалізації особистості. Цей аспект проблеми дослідження знайшов висвітлення в роботах А. Арсеєнко, О.Безрукової, В.Буткалюк, О. Вілкової, М. Зайцевої, В. Кабаліної, О. Куценко, М. Лукашевича, Т. Пертушиної, І. Попової, Н. Савченко, В. Смакоти, Г. Соколової, Н Толстих, М. Туленкова, В Чепак тощо.

Отже, не дивлячись на чималий інтерес соціологів до даної проблеми, її поки що не можна віднести до числа опрацьованих, оскільки в попередні десятиліття науковці зосереджувалися головним чином на інших актуальних питаннях тогочасної соціальної проблематики. Натомість соціально-трудова сфера переживає нині складний процес системної трансформації, пов’язаної з браком не тільки адекватних когнітивних практик соціально-трудової діяльності в умовах економіки ринкового типу, але й продуктивних технологій професійної ресоціалізації безробітних на ринку праці.

Виходячи з цього, основною *метою* монографічного дослідження є розроблення концептуальних засад професійної ресоціалізації безробітних на сучасному ринку праці. Реалізація даної мети передбачає вирішення таких дослідницьких *завдань:* 1) визначення теоретико-методологічних засад професійної ресоціалізації безробітних на ринку праці; 2) аналіз моделей взаємодії ринку праці й

системи професійної соціалізації та ресоціалізації безробітного населення;3) здійснення класифікації різних форм, методів і способів професійної ресоціалізації безробітних в умовах сучасного ринку праці;4) опрацювання соціальних механізмів професійної ресоціалізації безробітного населення та виявлення характеру поведінкових стратегій безробітних у перебігу професійної ресоціалізації; 5) розроблення продуктивної методики оцінювання якості освітніх послуг з професійної ресоціалізації безробітних на ринку праці; 6) обґрунтування критеріїв і шляхів підвищення ефективності процесу професійної ресоціалізації безробітного населення в умовах ринкових форм господарювання тощо.

Для досягнення поставленої мети та вирішення дослідницьких завдань були використані такі *загальнонауков методи соціального пізнання*, як: методи порівняльного, логіко-історичного та системного аналізу; методи дедукції, індукції, типологізації, аналізу, синтезу, абстрагування та узагальнення, а також і *спеціальні соціологічні методи*, зокрема: метод анкетного опитування, аналізу документів, вторинного аналізу результатів соціологічних досліджень та статистичних даних, метод включеного спостереження та паралельного соціологічного експерименту.

Емпіричну базу дослідження становлять результати соціологічного опитування більше 1800 респондентів із числа безробітних, які проходили професійну ресоціалізацію в професійно-освітніх центрах Державної служби зайнятості України протягом 2018–2022 років. Поряд із цим, у колективній монографії використано результати експертних опитувань керівників і спеціалістів обласних і базових центрів зайнятості, а також закладів професійно-технічної освіти України. Результати теоретико-прикладного монографічного дослідження були покладені в основу опрацювання концептуальних засад професійної ресоціалізації безробітних і методик оцінювання ефективності професійної підготовки й перепідготовки безробітного населення в закладах професійно-техничної освіти України та при розробленні концепції соціальної політики зайнятості працездатного населення.

ГЛАВА 1
РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ ЯК ПОЛЕ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ

Розділ 1. Соціологічне тлумачення ринку праці та зайнятості

Передусім зазначимо, що поняття ринку праці та зайнятості населення завжди були предметом дослідження різних галузей сучасного наукового знання, насамперед, філософії, економіки, політології, психології, в тому числі й соціологічної науки. Це зумовлено насамперед тим, що ключовим чинником функціонування будь-якого суспільства є людська праця, що характеризується кількома аспектами . З одного боку, *праця* виступає процесом взаємодії людини і природи, в якому людина через свою діяльність опосередковує обмін речовин між собою і природою, а з іншого – людина в процесі праці, впливаючи на природу, не тільки використовує, але й змінює останню з метою задоволення своїх насущних і пепрспективних матеріальних і духовних потреб. Таким чином, людська праця і зайнятість населення виступають у суспільстві тим фундаментом, завдяки якому змінюється соціальний стан людини в суспільстві, а також формується соціально-професійний портрет останньої як особистості [Туленков, 2011: с. 264–265].

Натомість аналіз також показує, що такі ключові концепти соціальних наук як «ринок праці» та «зайнятість населення» не знайшли однозначного визначення та наукового опрацювання в контексті сучасних суспільних змін і соціально-економічних трансформацій. Більше того, й дотепер бракує належної концептуалізації даних феноменів, що, з одного боку, суттєво обмежує розвиток сучасного наукового знання, а з іншого боку, наявну практику реформування та перебудови вітчизняної соціально-трудової сфери, а також її інтеграцію до європейського й світового соціально-економічного простіру.

Таким чином, цілком доцільним, на наш погляд, виглядає здійснення соціологічної концептуалізації понять ринку праці та зайнятості населення як ключових інструментів функціонування сучасного суспільства, що істотно

впливають на розвиток понятійно-категоріального апарату соціальних наук, а також на динаміку й глибину суспільних змін і соціально-економічних трансформацій. Об'єктивна наукова потреба соціологічної концептуалізації зазначених понять у межах даного дослідження зумовлює важливе наукове завдання – з'ясування соціальної сутності, змісту і пізнавальних можливостей зазначених концептів у сучасному соціологічному дискурсі. Для розв'язання цього завдання уточнимо спочатку суть першого концепту - ринок праці, а потім другого - зайнятість населення.

Що стосується інтерпретації концепту «*ринок праці»,* то почнемо з розгляду змісту двох його складових словосполучень – ринок і праця, а вже потім проаналізуємо їх взаємозв'язок у складі цілого. Узагалі категорія «ринок» у соціологічному контексті означає насамперед сферу соціально-економічного обміну, тобто певну систему соціально-економічних відносин, які складаються між виробниками і споживачами матеріальних благ і послуг [Менкью, 1994: с.308]. Це визначення дає підстави розглядати категорію *ринку* у кількох іпостасях: 1) як систему соціальних відносин між виробниками (продавцями) та покупцями товарів і послуг; 2) як форму соціального зв'язку між сторонами обміну, у перебігу котрого встановлюється ринкова ціна на певний об'єкт і відбувається зміна його власника; 3) як певний соціально-економічний простір, у межах якого здійснюється процес товарного обігу, тобто обміну товарів (або послуг) на гроші і навпаки; 4) як важливий соціальний механізм, який не тільки зводить разом виробників (продавців) і покупців (споживачів) товарів і послуг, але й врегульовує взаємини між ними.

Не менш важливим постає й визначення категорії *«праця»*, що дозволяє уточнити, про який ринок йде мова в даному контексті. У загальному плані під *працею* розуміється цілеспрямована і доцільна соціально-передворювальна людська діяльність, у перебігу котрої людина впливає на природу з метою створення певних предметів, необхідних для задоволення власних потреб. При цьому *праця в* даному сенсі виступає як єдність трьох складових: 1) цілеспрямованої й доцільної соціальної діяльності будь-якої людини, тобто

власне сама праця як така; 2) сукупність предметів або знаряддя праці; 3) відповідних засобів праці. Натомість *праця* в соціологічному розумінні виступає передусім основною формою життєдіяльності не тільки окремої людини, а й суспільної системи в цілому. Завдяки цьому праця змінює соціальне становище індивідів і різних соціальних груп, формує їх соціальний і професійний портрет, а також виступає потужним засобом самовираження, самоствердження та самоіндетифікації людей, реалізації їхнього соціального досвіду, інтелектуального і творчого потенціалу [Менкью, 1994: с. 376].

Аналіз також показує, що *категорія праці* трактується в рамках соціології двояко: *по-перше*, як процес цілеспрямованої й доцільної соціальної діяльності людей в різних сферах суспільного буття заради задоволення своїх власних і суспільних потреб, а *по-друге*, як ключовий соціально-економічний ресурс будь-якого суспільства, тобто як робоча сила, що може виступати товаром на ринку праці. Відповідно *ринок праці* в широкому значенні трактується в соціальних науках як складна й динамічна система суспільних відносин, яка забезпечує узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників. Ця система є основним регулятором руху робочої сили в господарстві всякої країни. Стосовно вузького значення *ринку праці*, зауважимо, що то під ним розуміється певний соціальний простір, тобто фактично те місце, де власне й здійснюється укладання угод між наймачем та продавцем робочої сили.

Зазначене дозволяє розглядати концепт *ринку праці* в кількох вимірах: *по-перше*, як систему суспільних відносин, пов'язаних із наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; по-друге, як соціальний простір, тобто як сферу зайнятості чи працевлаштування, де взаємодіють покупці і продавці робочої сили; *по-третє*, як соціальний механізм, який не тільки забезпечує в суспільстві узгодження ціни робочої сили та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками, але й здійснює регулювання попиту і пропозиції праці. Отже, ключовою особливістю *ринку праці* є те, що він виконує в суспільстві важливу соціальну функцію, а саме - забезпечує врегулювання соціально-економічних відносин між попитом і пропозицією робочої сили,

узгодження соціальних, економічних і професійних інтересів працівників з певними державними установами і службами (що переймаються розв'язанням проблем зайнятості населення), нормативною базою, державними і місцевими програмами зайнятості, а також задоволення соціальних потреб різноманітних верств населення [Коуз,1995: с. 317].

Варто зазначити, що основними складовими ринку праці є *сукупна пропозиція* (*Пр*), яка включає все економічно активне населення та *сукупний попит* (*П*), що визначається загальною потребою соціально-економічної системи у найманій робочій силі. Вони формують так званий *сукупний ринок праці*, або ринок праці в широкому розумінні (*Пр* U *П*). Основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції, як правило, задовольняються, що сприяє забезпеченню працівників роботою, а робочі місця – працівниками, створюючи тим самим умови для функціонування соціально-економічної системи в цілому. Менша частина сукупного ринку праці з причин природного, механічного й економічного руху робочої сили і робочих місць виявляється вільною і потребує задоволення попиту та пропозиції шляхом зведення шукачів роботи з вакантними робочими місцями. Ця частина сукупного ринку праці називається *поточним ринком праці*, або ринком праці у вузькому розумінні. Його обсяг визначається кількістю вакантних робочих місць та кількістю працівників, активно зайнятих пошуком роботи [Економічна соціологія, 2009: с. 87–118].

Причому перетин множин сукупного попиту і сукупної пропозиції на ринку праці відповідає задоволеному попиту на сукупному ринку праці (*ЗП = П* U *Пр*). Частини цих множин, що не перетинаються, становлять поточний ринок праці (*ПП* + *ППр*). Сукупна пропозиція включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати. Поточна пропозиція (*ППр*) на ринку праці складається з *безробітних*, які активно шукають роботу і готові до неї приступити; *працівників*, які намагаються змінити місце роботи; інших осіб, які бажають працювати у вільний від роботи або навчання час. Сукупний попит, таким чином, визначається кількістю і структурою робочих місць, наявних у соціально-економічній системі певної

країни. Сукупний попит охоплює всю сферу суспільної праці, тобто включає в себе як укомплектовані працівниками, так і вільні (вакантні) робочі місця.

При цьому слід розрізняти й *ефективний попит* (який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць) і *сукупний попит* (що включає також зайняті неефективні робочі місця). Різниця між сукупним і ефективним попитом становить *надлишкову зайнятість*, складовою якої є приховане безробіття. Поточний попит (*ПП*) визначається потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або виконання разових робіт. Основна функція поточного ринку праці, як показує аналіз, полягає у перерозподілі праці через сферу обігу між галузями, сферами виробництва та підприємствами, заповнення вакансій і забезпечення роботою людей. Ця функція має важливе значення як для відтворення валового внутрішнього продукту, так і для підтримання сприятливого соціального клімату в суспільстві.

Однак це можливо лише в тому випадку, коли обсяги попиту і пропозиції збігаються, а узгодження потребує лише їхня структура. Це означає, що в соціально-економічній системі існує структурне і фрикційне безробіття, яке швидко долається перепідготовкою та просторовим переміщенням робочої сили (робочих місць). Але набагато складніша ситуація виникає там і тоді, де і коли за своїм обсягом сукупна (а відповідно й поточна) пропозиція праці значно перевищує сукупний (і поточний) попит. Це відбувається під час економічної кризи, коли, з одного боку, згортання виробництва викликає різке скорочення попиту на працю, а з іншого – падіння рівня життя населення спричиняє суттєве зростання пропозиції праці. Натомість безробіття, що виникає внаслідок таких диспропорцій, називається *циклічним*, подолання якого можливе за умови пожвавлення економічного життя [Економічна соціологія, 2009: с. 102–117].

Водночас ринок праці, як органічна складова соціально-економічної системи всякої країни, вбирає в себе і *ринок робочої сили*. Останній розуміється як сукупність відносин, які охоплюють попит і пропозицію робочої сили, її найм (тобто розподіл працівників за видами діяльності) і обмін на життєві засоби.

Робоча сила, як відомо, включає різноманітні здібності до праці, але не всі вони використовуються в процесі праці. При цьому винагороджуються не потенційна, а функціонуюча робоча сила, не вся сукупність здібностей, а тільки первинні, професійні затребувані здібності до праці. Критерієм виділення первинних здібностей виступає конкретна праця, зокрема, праця програміста, токаря, менеджера, кравця тощо [Туленков, 2010: с. 92–125].

Натомість соціальному обміну підлягають тільки функціонуючі здібності робочої сили до праці. Унаслідок цього, такий ринок робочої сили називають *ринком функціонуючої робочої сили*, або ринком праці. Ринок праці в даному контексті – це тільки ті соціальні відносини, які пов'язані: *по-перше*, з попитом на робочу силу, що визначається попитом на товар у суспільстві; *по-друге*, з використанням затребуваних професійних здібностей і їх винагородою; *по-третє*, з часом використання робочої сили. Об'єктом обміну є функціонуючі здібності до праці, або функціонуюча робоча сила. Це означає, що за відносно короткий робочий день працівник одержує таку заробітну плату, яка дає йому змогу забезпечити відновлення своїх життєвих сил, а також професійне зростання, нормальну життєдіяльність родини та можливість корисного використання вільного часу. З цих позицій ринок робочої сили постає початковою формою існування ринку праці, що характеризує його з кількісного боку [Економічна соціологія, 2009: с. 206 –218].

Аналіз також показує, що функціонування *ринку праці* має свої особливості, що пов'язані з характером і специфікою відтворення робочої сили. Серед них головними є такі: 1) невіддільність права власності на товар – робочу силу від його власника; 2) відносно тривала взаємодія продавця (найманого робітника) і покупця (наймача) порівняно з ринком продовольчих товарів; 3) наявність інституційних структур особливого роду (наприклад, розгалуженої системи законодавства, соціально-економічних програм, служб зайнятості, професійних союзів, об'єднань працедавців), що породжує своєрідність відносин між суб'єктами ринку праці та вимагає детальної регламентації різних сторін їхньої діяльності; 4) високий ступінь індивідуалізації операцій, пов'язаний з

різним професійно-кваліфікаційним рівнем робочої сили, різноманітністю технологій і організації праці, переходом до контрактної системи найму робочої сили тощо; 5) своєрідність процесу обміну робочої сили (порівняно з обміном речового товару, який починається у сфері обігу товару – права користування здібністю до праці передаються покупцю, що фіксується в контракті або колективному договорі; продовжується у сфері виробництва у формі обміну робочої сили, тобто обміну дійсної праці на номінальну заробітну плату. Звідси випливає два наслідки: *перший* – ринок праці зв'язує між собою різні ринки, а другий – реальна оплата праці здійснюється відповідно до кінцевих результатів, тобто пов'язується з ціною реалізованої продукції, що ставить попит на робочу силу в залежність від попиту на кінцеві товари й послуги; 6) важливість для працівника не грошових аспектів трудових операцій, а професійного зростання: зміст і умови праці, гарантії збереження робочого місця, перспективи та просування по служб, мікроклімат у колективі тощо .

Що стосується інтерпретації концепту *«зайнятість населення»*, то під ним розуміється забезпеченість працездатного населення робочими місцями та участю в соціально-економічній (господарській) діяльності. Причому категорія «зайнятість» відображає одну з важливих сторін соціальних (соціально-економічних, виробничих) відносин, пов'язану з включенням працівника в конкретну кооперативну діяльність на конкретному робочому місці. У даному плані категорія «зайнятість» визначає певну ступінь участі працездатного населення у суспільно-корисній трудовій діяльностіі, репрезентуючи тим самим його забезпеченість робочими місцями.

Отже, під *зайнятістю населення* в межах соціологічного виміру будемо розуміти сукупність суспільних відносин з приводу участі громадян в суспільно-корисній трудовій діяльності, яка приносить їм певний заробіток і відображає ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках, а також задоволення особистих потреб громадян не тільки в оплачуваних робочих місцях, але й в отриманні певного доходу. У рамках цих позицій *зайнятість* виступає

важливою соціально-економічною та соціально-правовою характеристикою ринку праці [Менкью,1994: с. 86].

Варто також підкреслити, що зайнятість як суспільно корисна діяльність, охоплює широке коло працездатного населення, яке за видами соціальної діяльності прийнято поділяти на *три* великі групи: *по-перше,* на осіб, зайнятих постійною та оплачуваною соціально-економічною діяльністю; *по-друге,* на військовослужбовців, які не отримують прямого грошового доходу, але з переходом на контрактну форму військової служби вони будуть наближатися до зайнятих громадін у соціально-економічній сфері; *по-третє,* на осіб, які навчаються з відривом від виробництва.

Поряд з цим, за способом залучення до трудової діяльності всіх зайнятих громадян можна також ділити на три підгрупи: 1) найманих робітників, до яких належать зайняті на основі продажу своєї робочої сили; 2) роботодавців, до яких належать підприємці, що реалізовують свої підприємницькі здібності; 3) само зайнятих громадян, до яких належать особи, що працюють за власний рахунок, наприклад, члени виробничих кооперативів, які не використовують найману робочу силу на постійній основі.

У сучасних умовах, як показує аналіз, формується нова форма державної політики зайнятості, яка включатиме в себе досить гнучку систему державного регулювання зайнятості, головними ланками котрої виступатимуть закони, програми стимулювання зайнятості, різні угоди, що укладаються суб'єктами соціально-трудових відносин на національному, регіональному, галузевому рівні, а також на рівні підприємств, установ і організацій. Важлива роль у цій системі відводиться насамперед інвестиційній, структурній, податковій і фінансово-кредитній політиці. Запровадження даної системи дасть можливість спільними зусиллями суб'єктів соціально-трудових відносин визначати основні напрями та сфери зайнятості громадян, зміну її структури, поліпшення якісних характеристик власне робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності на внутрішньому і міжнародному ринках праці. Як видно, держава в цій системі виконуватиме не тільки роль генерального координатора, але й організатора, що

створює рамкові умови для забезпечення повної та продуктивної зайнятості працездатного населення.

У соціології, як показує аналіз, застосовуються різноманітні типології зайнятості працездатного населення, зокрема, повна, ефективна, часткова, вторинна тощо. Під *повною зайнятістю* розуміється, як правило, такий стан соціально-економічної системи, за якого всі охочі працювати мають роботу на рівні реальної заробітної плати. Важливим чинником повної зайнятості є економічно доцільні робочі місця. Ці місця є *продуктивними*, тобто суспільно корисними робочими місцями, що забезпечені обіговими коштами та надають громадянам можливість не тільки для реалізації своїх потреб, але й для досягнення високої продуктивності праці, результатом якої є гідний заробіток, що забезпечує нормальне відтворення робітника і його родини.

Водночас *повна зайнятість* можлива й за певного відхилення наявних робочих місць від статусу економічно доцільних, а також за їх невідповідності професійно-кваліфікаційному складу й освітньому рівню працівників. У цій ситуації як працівники, так і держава несуть економічні й соціальні втрати. Наприклад, частина працівників завдяки низькому заробітку, не може забезпечити собі нормального існування, а держава і суспільство не отримують до бюджету й соціальних фондів необхідних ресурсів. Цей приклад вказує на виникнення проблеми *ефективної зайнятості*, під якою розуміється така зайнятість, що забезпечує для населення гідний дохід, зростання освітнього й професійного рівня на основі підвищення суспільної продуктивності праці. Як бачимо, *ефективна зайнятість* націлена насамперед на всебічний розвиток як суспільства, так і кожної людини.

Ще одним важливим типом зайнятості є *вторинна зайнятість*, яка являє собою додаткову (тобто вторинну) форму використання робочої сили працівника, залученого до певної соціально-трудової діяльності, яка приносить йому додатковий дохід. Основними причинами, що мотивують громадян до пошуку додаткової роботи є такі: 1) прагнення до підвищення рівня доходів, яке виникає в працівників, коли рівень оплати праці за основним робочим місцем не

забезпечує реалізацію його матеріальних і духовних потреб. 2) прагнення до підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, яке нерідко спостерігається в людей, охоплених прихованим безробіттям, тобто формально зайнятих у народному господарстві, але в зв'язку з кризовим станом підприємства можуть стати безробітними в будь-який момент. У більшості випадків *вторинна зайнятість* залишається за межами державної політики в сфері регулювання ринку праці. Водночас наявність вторинної зайнятості відповідає умовам соціально-економічного життя сучасного ринково-підприємницького суспільства.

Аналіз показує, що *гнучкий ринок праці* вимагає нових підходів і різноманітних форм працевлаштування та використання робочої сили, що знайшло відображення в так званій *концепції глобальної зайнятості*. Ця концепція виходить із потреб усього працездатного населення щодо трудової діяльності, а також передбачає внормування сукупного обсягу робіт і розподілу його між тими, хто хоче одержати роботу. При цьому мінімальна заробітна плата перестає тут бути точкою відліку в побудові систем винагороди і поступається місцем гарантованому мінімальному доходу, який вже не може регулюватися умовами роботи за наймом. Саме в рамках *концепції глобальної зайнятості* відбувається не тільки масова індивідуалізація форм, режимів і умов зайнятості, але й сама структури трудового шляху людини. Гнучкість найманого працівника на ринку праці, його професійна, кваліфікаційна й соціальна мобільність надає можливість кожному знайти своє місце в мінливій сфері соціально-трудових відносин, а також підвищує конкурентоспроможність і гарантує йому продуктивну зайнятість навіть в умовах соціально-економічної кризи.

Соціологічна інтерпретація концептів «ринок праці» та «занятість населення» дає підстави для таких узагальнень:

по-перше, ринок праці представляє собою динамічну соціальну систему, що містить комплекс соціально-трудових відносин з приводу умов найму, використання й обміну робочої сили на життєві засоби, а також виступає соціальним механізмом самореалізації робочої сили та механізмом попиту й

пропозиції праці, який функціонує на основі інформації й розвивається циклічним шляхом за загальними соціальними законами; причому р обоча сила, що продається на ринку праці має специфічні якості, зумовлені тим, що в результаті купівлі-продажу вона не відокремлюється від свого власника;

по-друге, складовими ринку праці є сукупна пропозиція, що включає все економічно активне населення, та сукупний попит, який визначається загальною потребою соціально-економічної системи у робочій силі;

по-третє, невід'ємною характеристикою цивілізованого ринку праці, показником його розвиненості й критерієм дієвості є багатофункціональна та високоефективна інфраструктура, яка включає державні та недержавні структури сприяння зайнятості: державну службу зайнятості, кадрові служби підприємств, громадських організацій та нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці;

по-четверте, сучасна державна політика розвитку ринку праці цілковито спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення, що досягається шляхом поєднання активних і пасивних формм і способів зниження масштабів, рівня і тривалості безробіття, забезпечення надійного соціального захисту безробітних;

*по-п'яте, к*онцепт «зайнятість населення» є ні чим іншим як сукупністю суспільних відносин з приводу участі населення у трудовій діяльності, що виражає ступінь його включення в працю, рівень задоволення суспільних потреб у працівниках і особистих потреб та інтересів самих працівників у оплачуваних робочих місцях, отриманні відповідного доходу, тобто з цих позицій зайнятість є найважливішою соціальною характеристикою ринку праці;

по-шосте, конкретний механізм досягнення повної продуктивної зайнятості визначається відповідно до обраної моделі соціально-економічного розвитку суспільства, оскільки зайнятість як складний суспільний феномен виступає в різних функціональних ролях: як найважливіша характеристика соціально-економічної системи і добробуту народу; як ключовий макросоціальний показник соціального розвитку суспільства і держави, що залежить від соціально-демографічних

процесів; як складова частина активної державної соціальної політики в сучасних постіндустріальних суспільних системах.

Розділ 2. Інституціоналізація ринку праці та зайнятості населення

В умовах глобальних змін і суспільних трансформацій важлива роль, як свідчить проведений аналіз, належить такому інституціональному утворенню, як ринок праці. З позицій неокласичної теорії, ринок праці виступає різновидом товарного ринку, на якому на підставі попиту на робочу силу та її пропозиції встановлюється певна ціна останньої в формі заробітної плати, що забезпечує необхідну мобільність трудових ресурсів і оптимальний їх перерозподіл за різними галузями економіки країни . Причому механізми попиту-пропозиції робочої сили на ринку праці функціонують у певних інституціональних і соціальних рамках, що досить часто порушує цю ідеальну неокласичну картину. Найбільш типовою ілюстрацією цього явища є так званий феномен «запізнювання», суть котрого в тому, що за умов порушення економічної рівноваги рівень цін і заробітної плати не одразу реагує на зміну сукупного попиту робочої сили.

Цей факт прихильники різних теоретичних орієнтацій пояснювали по-різному. Наприклад, британський науковець Дж.Кейнс вважав, що повільне реагування заробітної плати на зміни ринкової кон'юнктури викликане, *по-перше*, діями профспілок, які намагаються зберегти (збільшити) рівень доходів найманих працівників, а *по-друге*, контрактними зобов'язаннями укладеними між роботодавцями і працівниками, які виявляють консерватизм при зміні (зменшенні) ставок заробітної плати. До цього слід додати ще один аргумент: керівництво більшості виробничих фірм незалежно від того, об'єднані їх робітники в профспілки або ні, керується прагненням зберегти усталені відносини між власниками (менеджментом) і персоналом організаційних формувань.

Зазначену соціальну ситуацію, як свідчить аналіз, можна пояснити такими обставинами:

1) у періоди спаду економічної активності миттєве реагування власників або менеджменту підприємств на зниження попиту не завжди є доцільним, тому

що це зумовлене ефектом «утримування» працівників, коли підприємства, розраховуючи на наступне пожвавлення економіки, не скорочують чисельність робочої сили до рівня, який би відповідав масштабам зниження виробництва;

2) між керівництвом фірм і працівниками є контрактні зобов'язання, які не можуть бути миттєво перервані у зв'язку з падінням попиту на продукцію, що випускається;

3) витрати, що пов'язані з професійним навчанням і підвищенням кваліфікації працівників, не дають змоги власникам (або менеджменту) підприємств знижувати їм заробітну плату у зв'язку з можливою втратою специфічних трудових ресурсів, які можуть ефективно використовуватися тільки в межах даного підприємства;

4) усередині кожного підприємства існує своя відносно автономна система професійного зростання, яка так чи інакше «прив'язує» до себе певну частину персоналу, оскіільки така система є своєрідним інституціональним механізмом, за допомогою котрого здійснюється відбір, стимулювання та професійне просування кращих працівників. Природно, що власники або менеджмент підприємств не можуть ігнорувати цю обставину, оскільки це призведе до істотного зниження ефективності трудової діяльності зайнятих працівників [Соціологічний енциклопедичний словник, 1998: с. 560–561].

Таким чином, інституціональна структура управління персоналом пов'язує поведінку власників (або менеджменту) підприємств і певних категорій найманих працівників, амортизуючи тим самим різкі зміни кон'юнктури зовнішнього ринкового середовища. Зрештою, кожне підприємство має власні адаптивні резерви пом'якшення впливу факторів зовнішнього середовища, вичерпання яких примушує його керівництво реагувати на цінові сигнали зовнішнього ринку.

Що стосується «запізнювання» реакції окремих підприємств і їхніх працівників на зміну кон'юнктури ринку, то це можна інтерпретувати у широкому контексті, як природну невідповідність життєвих циклів функціонування окремих організацій (фірм, підприємств тощо), а також певних

груп працівників і життєвого циклу економічної системи в цілому. Наприклад, спад економічної активності в тому чи іншому секторі ринку може спричинити банкрутство підприємства, менеджмент якого має унікальні технологічні можливості щодо випуску продукції з новими споживчими властивостями. У результаті утворюється відкладений попит на продукцію певного підприємства, яке через нестачу ключових ресурсів для виживання вимушене скорочувати не тільки власне виробництво, але й робочі місця.

Інший приклад ілюструє так звані «структурні пастки», в яких можуть опинитися працівники різних вікових категорій в зв'язку з ліквідацією робочих місць, які відповідають їх спеціалізації чи професійній кваліфікації. Структурне безробіття, як показує аналіз, особливо небезпечне для працівників тих вікових категорій, адаптивні резерви яких наближаються до мінімуму. Унаслідок цього для даної категорії працівників досить важко пристосовуватся до швидких змін кон'юнктури ринку, а тому доводиться нести відповідні економічні й соціальні витрати. Ефект «запізнювання», таким чином, вказує на асинхронність багатьох соціально-економічних процесів, які, протікаючи усередині певної економічної системи, розвиваються за своєю логікою, що нерідко суперечить логіці самого ринку. Зокрема, одним із проявів ефекту «запізнювання виступає дія такого «консервативного» інституціонального чинника, як контрактні відносини між найманими працівниками і роботодавцями. Останні «чинять» певний опір «еластичності» ринкового механізму. Йдеться про те, що дві групи клієнтів ринку праці (працівники і роботодавці) за певних умов зацікавлені в збереженні стабільної зайнятості економічно активного населення.

Отже, інституційно-функціональна структура, що пов'язує їх певною системою контрактних зобов'язань, може до певної межі зберігати свою «жорсткість» по відношенню до кон'юнктурних дій ринкового середовища. Зрозуміло, що така «жорсткість» є відносною, оскільки рано чи пізно в зв'язку зі зміною економічної кон'юнктури нерідко виникає необхідність адаптації та реструктуризації зайнятості в межах тієї або іншої виробничої фірми. Проте навіть у цьому разі багато залежить від «тісноти» партнерських відносин між

найманими працівниками і роботодавцями, що, *по-перше*, істотно підвищує стійкість і опірність їхній фірмовій коаліції, а *по-друге,* посилює можливості їх спільної адаптації до негативних зовнішніх впливів. Ці моделі економічної поведінки є найхарактернішими для тих працівників, які найбільшою мірою ідентифікують свої економічні інтереси з інтересами роботодавців, а також є носіями специфічних та інтерспецифічних ресурсів [Сучасний економічний словник, 2000: с. 68–70].

Цілком очевидно, що падіння, наприклад, рівня заробітної плати в умовах негативної кон'юнктури на ринку праці невигідне, як працівникам, так і роботодавцям, які перебувають з працівниками у відносинах комплементарної залежності. Це невигідно, *по-перше*, тим працівникам, які претендують на збереження свого професійного статусу у межах даної фірмової коаліції, а також орієнтовані на збереження в майбутньому специфічності своїх людських активів, котрі на «зовнішньому» ринку мають меншу цінність, ніж усередині даної виробничої фірми, а *по-друге*, це невигідно й самим роботодавцям, які розраховують отримати додаткову вигоду від наявних специфічних людських ресурсів, накопичених за попередній тривалий проміжок часу.

При цьому аналіз показує, що *ринок праці* в розвиненій економіці не відповідає його неокласичному ідеалу, відповідно до якого він порівнюється з товарним ринком, де в умовах конкуренції ціна на робочу силу установлюється в результаті попиту і пропозиції. Ці моделі ринкової поведінки робочої сили і форм зайнятості населення засновані в основному на припущенні про однорідність і дискретність робочої сили, що дозволяє їй адаптуватися до різноманітих змін економічної кон'юнктури. Але подібні уявлення постійно критикуються науковцями й фахівцями, які пропонують більш реалістичні версії функціонування ринку праці. Так, американський дослідник Дж. Данлоп, засновник кластерної концепції ринку праці, наголошує на необхідності створення внутрішньофірмових і між фірмових організаційних структур, які б об'єднували однорідні робочі місця з певним рівнем оплати праці.

Інший американський дослідник, один із фундаторів так званого нового інституціоналізму Р. Коуз, протиставляючи координаційні функції ринку праці та аналогічні функції виробничої фірми, визначив більш продуктивні контрактні механізми їхньої взаємодії .Тут йдеться про певні суперечності, що існують усередині контрактної системи між власником (або менеджментом) фірми і найманими працівниками. Подолання цих суперечностей, як стверджує вчений, залежить від уміння власника знаходити оптимальну паритетну рівновагу, *по-перше,* між витратами усередині організації (у тому числі щодо утримання й оплати праці персоналу), а *по-друге,* між витратами, пов'язаними з наймом і звільненням працівників на зовнішньому ринку праці. Тобто власник (або менеджмент) підприємства прагне зберегти незмінне співвідношення ставок заробітної плати на різних робочих місцях, намагаючись тим самим оптимізувати мобільність персоналу всередині фірми. А з іншого боку, у зв'язку з природною тенденцією відпливу і припливу персоналу, а також із зростанням кон'юнктури на ринку праці, яка постійно змінюється, власник (або менеджмент) підприємства стикається з тиском зовнішніх ставок заробітної плати, що спонукає його поступово змінювати рівень винагороди, який склався всередині даної організації [Коуз,1995: с.11–32].

Варто також зазначити, що найбільш продуктивною, на инаш погляд, виглядає концепція американських дослідників П. Дерінгера і М. Піоре, яка сприяла руйнуванню ілюзій щодо існування досконалої конкуренції на ринку праці. У межах даної концепції ними була запропонована «дуалістична модель ринку робочої сили», за допомогою котрої дослідники пояснюють особливості запізнювання реакцій заробітної плати на зміни кон'юнктури ринку. З їхнього погляду, окрім зовнішніх ринків, існують і так звані внутрішні ринки робочої сили, котрі являються локальними і замкненими внутрішньоорганізаційними інституційними утвореннями. На внутрішніх ринках, як підкреслюють дослідники, встановлюються власні стандарти поведінки стосовно займання та звільнення робочих місць, а також свої специфічні стосунки між працівниками і роботодавцями, що відрізняються від анонімно-формалізованих процедур

звичайного найму робочої сили. По суті такий внутрішній ринок праці являє собою внутрішньоорганізаційне середовище кожного підприємства, де ринкові механізми попиту-пропозиції робочої сили уповільнюють свою дію. При цьому внутрішні ринки створюються не лише підприємствами, а й профспілками, які активно протидіють максимізації егоїзму роботодавців, періодично вчиняючи на них відповідний тиск, особливо в періоди спаду економічної активності.

Окрім диференціації ринків робочої сили на зовнішні і внутрішні, П. Дерінгер і М. Піоре виділяють первинні та вторинні сектори зайнятості економічно активного населення. Первинний ринок праці і система робочих місць, яка йому відповідає, рекрутують привілейовані прошарки працівників, які мають певну перевагу у виборі робочого місця. Основні особливості *первинного ринку праці* і зайнятих на ньому працівників полягають у такому: 1) цей ринок є більше інституціоналізованим і більше захищеним від несприятливих кон'юнктурних впливів. Механізм попиту і пропозиції діє тут у режимі асиметрії в бік пропозиції, а заробітна плата є вищою від рівноважного рівня; 2) доступ на первинні ринки праці утруднений для аутсайдерів, оскільки канали їх професійної мобільності обмежені різними «соціальними бар'єрами»; 3) первинний ринок праці має високий рівень соціальної захищеності зайнятих працівників, який забезпечує паритет економічних інтересів підприємців і профспілок. Що стосується вторинного ринку праці (або так званого ринку "маргіналів"), то для нього пропоновані робочі місця не є стабільним засобом професійної самореалізації. Більше того, згідно з концепцією М. Дерінгера і М. Піоре на ньому здійснюються «ідеали» рівноважного ринку праці досконалої конкуренції [Соціологічна енциклопедія, 2008: с. 18–32].

Це пояснюється насамперед тим, що основна маса робочих місць є тут відносно однорідною щодо рівня кваліфікації, на відміну від того, що на вторинному ринку праці є багато покупців і продавців робочої сили. Якщо оперувати певними аналогіями, то *вторинний ринок праці* нагадує не що інше як ринок гастарбайтерів у країнах Західної Європи. Ця категорія працівників, як показує практика, позбавлена певних привілеїв, які має корінне населення, і

використовується вона, як правило, на некваліфікованих роботах. Ще однією важливою особливістю первинного й вторинного ринків праці є наявність між ними жорстких інституціональних бар'єрів, що істотно обмежують вертикальну мобільність аутсайдерів, які бажають проникнути на первинний ринок праці. Закритість первинного ринку праці пояснюється не тільки функціональними, а й соціальними чинниками. Це, в свою чергу, вказує на те, що сегментація ринкових структур детермінується тією системою соціальної стратифікації, що склалася в даному суспільстві.

Таким чином, соціальна структура робочої сили виступає найважливішим інституціональним чинником сегментації ринку праці, до окремих фрагментів якого традиційно «прив'язані певні групи економічно активного населення. Це побічно вказує на той факт, що конкретним секторам ринкової стратифікації відповідають стійкі механізми професійної соціалізації, ресоціалізації та спеціалізації найманих працівників, які передаються через систему мобільності та успадковуються від покоління до покоління. При цьому інституціональні чинники соціальної сегментації ринків праці залежать, як правило, від освітніх, вікових, гендерних, етнічних, конфесійних, регіональних й інших особливостей робочої сили. Одні з них, наприклад, які мають відмінності в рівні освіти слід відносити до тих чинників, що припускають об'єктивну диференціацію працівників за щаблями професійної компетенції, є природним наслідком отримання ними переваг у виборі певного робочого місця.

Натомість з однозначним трактуванням диференціації найманих працівників за віковим чинником, як основною причиною їхньої професійної дискримінації не можна повністю погодитися, оскільки, *по-перше,* існує об'єктивна кореляція зростання кваліфікації в працівників з віком, а *по-друге,* професійний досвід робітників, який залежить від стажу їх роботи навіть у разі рівного кваліфікаційного статусу цінується значно вище і є природним чинником професійних переваг [Богиня, 2002: с. 256–258].

Слід також відмітити, що *соціальна нерівність* робочої сили породжує явні або латентні тенденції професійної дискримінації та сегрегації працівників. При

цьому у різних соціально-економічних системах домінують різні критерії дискримінації. У разі достатньої розвиненості цих тенденцій компетентність часто не сприймається роботодавцями як домінантна перевага, а заміщується іншими стандартами, такими як критерії лояльності, соціальної належності, протекціонізму, корпоративної солідарності тощо. Унаслідок цього ринок праці не може розглядатись як гомогенне інституціональне утворення із причин суто соціального характеру. Це зумовлене тим, що рекрутування робочої сили опосередковується механізмами соціальної стратифікації, що здійснюють селекцію зайнятих працівників за робочими місцями відповідно до соціальних стандартів певних соціальних груп і певних переваг професійного вибору як з боку роботодавців, так і з боку самих працівників. У результаті претенденти на вільні робочі місця відбираються не за функціональними, чи кваліфікаційними критеріями відповідності, а в основному за соціальними критеріями. Ці критерії, з одного боку, обмежують доступ до вільних робочих місць у тих або інших секторах зайнятості для одних категорій працівників, а з другого боку, розширюють ці можливості для інших категорій незайнятого населення.

У рамках соціально-економічній теорії зайнятості, як показав аналіз, опрацьовано декілька продуктивних *моделей* соціальної дискримінації робочої сили на ринку праці. Одна з таких моделей – це модель особистих упереджень американського економіста, лауреата Нобелівської премії Г. Беккера надає можливість для інтерпретації дискримінаційного вибору роботодавців, соціальні стереотипи котрих виступають основою для ухвалення ними рішень у процесі найму робочої сили. Застосування даної моделі в пізнавальній практиці дає підстави для таких висновків: 1) факт дискримінації працівників за етнічними та демографічними ознаками є типовим явищем, характерним для переважної більшості соціально-економічних систем західного типу; 2) дії роботодавців, що дискримінують певні категорії претендентів на вільні робочі місця, засновані на упередженнях, у яких закладено деякі критерії корисності, а не ринкового прибутку; 3) ці критерії корисності є базою для калькуляції тієї вигоди, яку намагаються отримати роботодавці.

Отже, в умовах конкурентного ринку праці застосування моделі Г. Беккера призводить до невиправданих витрат суто економічного характеру. Якщо припустити, що кваліфікація аутсайдерів є вищою, ніж кваліфікація тих категорій працівників, які мають переваги, то через таку дискримінацію робочої сили роботодавці жертвують прибутками заради своїх упереджень. Проте це твердження не можна абсолютизувати. Якщо ж ці роботодавці і втрачають на ринку праці переваги стосовно своїх колег, які не дискримінують працівників, то вони одночасно максимізують продуктивність тих працівників, які не належать до числа аутсайдерів. У цілому ж за наявності здорової конкуренції на ринку праці ті роботодавці, що використовують дискримінуючі заходи стосовно працівників, як правило, програють [Богиня, 2002: с. 259–260].

Аналіз також показує, що факти соціальної дискримінації працівників на ринку праці є дуже різноманітними, оскільки зачіпають різноманітні аспекти поведінки ринкових агентів. Наприклад, феномен «особистого упередження» характерний не лише для покупців робочої сили, а й для її продавців, тобто для самих незайнятих працівників. Останні можуть також вибудовувати переваги щодо економічного вибору різних секторів зайнятості залежно від домінуючих соціальних стереотипів. Причому тут можуть виникати різноманітні варіанти дискримінаційних переваг: відносно наймача робочої сили, як такого; відносно кадрової політики адміністрації підприємства, яка може не відповідати уявленням певних категорій працівників; з приводу тих соціальних груп, які дискримінуються цим працівником тощо [Васильченко, 2005: с. 372–374].

Водночас найбільш дискримінуючим чинником розподілу робочої сили є спотворення інформації в процесі ухвалення рішень щодо найму працівників. Йдеться про те, що способи відбору, оброблення та інтерпретації інформації в процесі ухвалення таких рішень не можуть бути цілком надійними. У результаті можливі й помилкові дії при укладанні контрактів про наймання працівників як з боку покупців, так і з боку продавців робочої сили. Тим часом інформація про параметри робочої сили нерідко носить імовірнісний характер, що припускає оцінку індивідуальних якостей конкретних працівників на основі екстраполяції

«типово-статистичних» випадків. Унаслідок цього інформація про якість робочої сили, що концентрується в роботодавців, є лише статистикою вибірки, яка відбиває найтиповіші переваги кадрового відбору претендентів на робочі місця. Тому навіть якщо припустити, що переваги роботодавців базуються на об'єктивних критеріях, інформація, якою вони володіють, не може бути основою для правильної оцінки професійних здібностей конкретного претендента на певне робоче місце.

Ці положення знаходять своє відображення в моделях статистичної дискримінації робочої сили. У неявній формі статистична дискримінація може відбивати різні варіанти особистих і групових упереджень роботодавців (наприклад, етнічних, расових, статевовікових), які можуть бути закладені як критерії статистичного аналізу. Однак факти дискримінації робочої сили на ринку праці деякі експерти намагаються пояснити за допомогою моделей дискримінуючої монопсонії, особливість яких полягає в такому. Робоча сила на ринку праці може бути поляризована на соціальні групи, які не конкурують між собою, внаслідок чого роботодавці мають певні переваги у процесі кадрового відбору. Крім того, існують і об'єктивні відмінності в пропозиції роботи, наприклад, у чоловіків і жінок, що примушує роботодавців використовувати цю обставину у своїх інтересах, навіть якщо вони не мають дискримінаційних упереджень стосовно представників цих соціальних верств.

Щодо концепції дискримінуючої монопсонії, то вона доповнюються моделлю так званої професійної сегрегації, яка виходить з традиційного уявлення про існування так званих «чоловічих» і «жіночих» професій і робочих місць. Ця модель базується на таких припущеннях: є декілька секторів ринку праці, на яких одні категорії людей (чоловіки) мають повний доступ, а інші (жінки) – ні; усі категорії зайнятих представлені в рівній кількості і мають однакову кваліфікацію. У результаті того, що професійна мобільність чоловіків є інтенсивнішою, вони займають, зрештою, більш сприятливі пропозиції щодо роботи. І навпаки, кількість альтернатив вибору робочих місць для жінок через їх професійну сегрегацію є значно обмеженою. Це спричиняє такі наслідки:

пропозиція жіночої праці має більший попит; у зв’язку з цим зменшується рівень заробітної плати в тому секторі ринку праці, куди жінки мають вільний доступ [Грішнова, 2006: с. 26–27].

Таким чином,, розглянуті в межах даного дослідження соціологічні *моделі зайнятості населенн*я на ринку праці пояснюють феномен нерівності доступу працівників до різних секторів зайнятості на ринку праці різними причинами. Водночас ці моделі відображають лише ілюстративно-статистичні інтерпретації недосконалості ринку праці, не пояснюючи тим самим справжніх причин дискримінації робочої сили. Очевидно, що соціально-професійна стратифікація конкретного суспільства і ті соціальні механізми, що її детермінують, спрямовують функціонування ринку праці в певне соціальне русло, яке й визначає його інституціональні та функціональні параметри. Зазначене дає можливість зробити висновок про неоднорідність ринку праці в умовах глобальних соціально-економічних змін і суспільних трансформацій.

Більше того, власне сам ринок як дискретна соціально-економічна система складається з множини відносно самостійних сегментів, які хоча й пов’язані один з одним, але мають свої автономні механізми регуляції, свої інституціональні бар’єри, а також свої стримувачі зовнішніх впливів. Навіть якщо не враховувати численні соціально-демографічні, соціальні й соціально-психологічні чинники, більшість з яких відіграє в системі продуктивної зайнятості населення істотну роль, то диференціація ринку праці в транзитивному суспільстві навіть за об’єктивними параметрами все одно виявляється обмеженою [К’язимов, 2005: с. 34–44, 207–214].

У цілому ж проведений аналіз показує, що ринок робочої сили можна диференціювати за такими інституціональними критеріями, як галузева спеціалізація робочих місць; глибина спеціалізації робочої сили; ступінь унікальності та комплементарності професійних ресурсів; територіальні особливості попиту-пропозиції робочої сили; форми розподілу зайнятих працівників у системі відтворення виробничого циклу; ступінь мобільності робочої сили; рівень інтеграції та ідентифікації зайнятих у структурі підприємств і організацій; ступінь просторово-часової локалізації і концентрації робочої

сили; глибина диверсифікації робочої сили у структурі пропонованих робочих місць; методи, форми і способи розподілу зайнятих на робочих місцях; ступінь легальності і форми інституціонального контролю; «вектори свободи» попиту і пропозиції робочої сили тощо.

Водночас ідеальна неокласична модель ринку праці не може бути прототипом реального ринку праці в транзитивній соціально-економічній системі, яка функціонально диференціюється на безліч відносно самостійних секторів, часто не пов’язаних один з одним і розділених між собою численними технологічними, соціальними та інституціональними бар’єрами. Крім того, певна система зайнятості економічно активного населення, що виникає в межах цього диверсифікованого поля спеціалізованих робочих місць, перебуває, з одного боку, під великим впливом соціальної структури, що склалася в перехідному суспільстві, а з другого боку, під впливом системи соціальної стратифікації (або соціальної нерівності), яка визначає основні параметри селекції, рекрутування та найму робочої сили.

Розділ 3. Новітні тенденції ринку праці та зайнятості населення

У сучасному постіндустріальному соціумі, як свідчить аналіз, сфера класичної (або повної) зайнятості працездатного населення постійно звужується. На світовому ринку праці спостерігається процес постійної *флексибілізації* та *дестандартизації* зайнятості, тобто значного поширення набувають так звані гнучкі й мінливі форми зайнятості працездатного населення, які отримали поширену назву нестандартних або нетрадиційних форм зайнятості порівняно з попередніми етапами суспільного розвитку. Однією з таких нестандартних форм зайнятості населення є *тимчасова робота.* У цьому випадку трудові відносини між роботодавцем і працівником обмежені визначеним терміном або прив'язані до виконання визначеного обсягу конкретних видів робіт.

Традиційно тимчасова робота в основному була пов’язана з сезонним характером діяльності людей в певних галузях економіки, зокрема, в сільському господарстві, сфері послуг, тощо. У даний час контракти на обмежений термін робіт набувають усе більшого поширення, оскільки дозволяють роботодавцям гнучко

регулювати масштаби виробничої діяльності. Так, у 1990-х роках минулого століття частка тимчасово зайнятих громадян у загальній кількості коливалася від 2% у США та 5% у Бельгії до 25% в Австралії і 33% в Іспанії. Значного поширення, як показує аналіз, набуває нині й така форма нетрадиційної зайнятості населення, як *неповний робочий час.* Це може бути неповний робочий день або навіть тиждень. Наприкінці XX століття в найбільш розвинених західних країнах майже 20% всього зайнятого населення працювало саме в такому режимі. За такої форми зайнятості населення на одне робоче місце нерідко наймаються два чи декілька працівників, які працюють по черзі. Найчастіше вони є членами однієї родини. Іншим видом гнучкої форми зайнятості є *робота за сумісництвом,* яка припускає, що індивід працює одночасно у кількох роботодавців. При цьому загальний його робочий час може не досягати середньої тривалості робочого тижня, або, навпаки, значно його перевищувати.

На сучасному етапі суспільного розвитку простежується й тенденція до зростання *самозайнятості населення,* за якої працюючі особи не входять до формальних організацій, а самі створюють для себе робочі місця. На перетині XX - XXI століть питома вага самозайнятих громанян у розвинених західних країнах складала майже 12%. Такі самозайняті громадяни, як правило, поєднують в собі риси як підприємців, так і найманих працівників. З підприємцями цих осіб поєднує те, що вони працюють не за фіксовану винагороду, а їхні доходи пов'язані в основному з реалізацією власної справи, що характеризується значним підприємницьким ризиком. Крім того, на відміну від найманих працівників, самозайняті громадяни є цілковито незалежними, оскільки самостійно відповідають за прийняті ними рішення. Тому само зайнятість вважається суто особистісною працею людини.

Варто підкреслити, що якщо контрольна функція з боку держави над нестандартними формами зайнятості населення є утрудненою, то зазначеіі форми трудової зайнятості існують здебільшого на неформальній основі. А тому неформальна (чи тіньова) зайнятість населення не фіксується (чи фіксується частково) в офіційних документах, а відтак вона й не реєструється державною статистикою. Наприклад, якщо працівник виконує тимчасову роботу без

офіційного оформлення, то роботодавець заощаджує на соціальних виплатах, а сам працівник – на прибутковому податку. Самозайнятий може офіційно й не декларувати свою економічну діяльність, а також не сплачувати податки. У кінці 1990-х років у економічно розвинених країнах Західної Європи частка осіб, які займалися протягом року тіньовою діяльністю, складала від 6–12% у Франції до 30–48% в Іспанії [Бек, 2000: с. 202-223].

Результати проведеного дослідження також показують, що подібний «трудовий плюралізм» у зарубіжних розвинених країнах вважався раніше лише прерогативою працюючих жінок, або ж розглядався як певний історичний релікт. Сьогодні ж – це вважається перспективною цариною зайнятості працездатного населення, що швидко розвивається. Так, якщо в Німеччині дана форма зайнятості, в 1960-х роках охоплювала лише кожного десятого працівника, у 1970-х роках – вже п'яту частину працівників, у 1980-х роках – чверть працюючих, то на початку 2000-х років вже кожного третього працівника. Якщо такий темп збережеться до 2030-х років, а підстав для подібного припущення цілком достатньо, то в найближче десятиліття лише кожен другий найманий працівник буде мати постійне й повноцінне робоче місце. Зокрема, у Великій Британії вже сьогодні класичними робочими місцями охоплена лише третина працездатного населення [Хенді, 2001: с.179-183].

Зазначена тенденція поставила досить проблемне питання: «Яким же чином слід оцінювати подібне явище – як форму зайнятості населення чи, навпаки, як форму безробіття?» В офіційній статистиці вони нерідко видаються за звичайну зайнятість, що відбиває реально існуючу соціально-економічну ситуацію. Адже постійно розширюється коло людей, яких не можна вважати безробітними, але одночасно, ці люди не мають відповідних гарантій щодо отримання стабільного доходу.

Ці форми зайнятості, як показує проведений аналіз, можна скоріше назвати *комбінованими формами зайнятості,* тому що вони поєднують у собі як елементи продуктивної зайнятості, так і елементи безробіття населення. Така своєрідна чорно-біла схема «зайнятість – безробіття» стає на сьогодні все менше застосовною в

практиці реалізації соціальної політики зайнятості. Адже загальна нестача високопродуктивних робочих місць на ринку праці представлена не тільки і навіть не стільки у вигляді традиційного безробіття, скільки у вигляді гнучких і неповних, а водночас і багатих соціальними ризиками форм зайнятості населення, як це подано в таблиці 1.1 (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Ключові елементи класичної та комбінованої зайнятості населення

№ з/п	Елементи зайнятості	Класична (повна) зайнятість	Комбінована (неповна) зайнятість
1	Професія	Трудова діяльність в рамках єдиної професії, що є джерелом доходу і самоідентифікації працівника	Часта зміна роду трудової діяльності, відсутність єдиної професії
2	Робота	Єдина робота (в даний час) на єдиному робочому місці	Декілька місць роботи,що організовані в „портфель робіт”
3	Трудова біографія (кар’єра)	Стандартизована, безперервна, поступальна, що складає трудову кар’єру, послідовну зміну місць роботи аж до пенсії	Індивідуалізована, дискретна (перервна), без чітких меж її закінчення
4	Трудовий договір	Типовий трудовий договір, що закріплює стандартизовані умови зайнятості для цілих галузей і професій	Дестандартизація трудового договору, наймання на роботу без оформлення, самозайнятість
5	Робочий час	Повний робочий час (робочий день, або тиждень), що надається підприємством	Неповний робочий час (робочий день, або тиждень), що не надається підприємством, робота вдома
6	Заробітна плата	Забезпечує пристойну життєдіяльність працівника і його родини	Кожне місце роботи, нездатне забезпечити пристойне життя працівника і його родини, множинність джерел заробітку
7.	Соціальний захист	Повний соціальний пакет, пристойна пенсія	Слабка соціальна захищеність, маленька пенсія

Результати аналізу також засвідчують, що істотні зміни переживає нині й сучасне виробниче підприємство, як основна форма організації соціально-трудової діяльності, або як реальний соціально-економічний простір, у рамках котрого безпосередньо здійснюється увесь обсяг робіт. При цьому значення великих підприємств у світовій соціально-економічній системі (як основних роботодавців) постійно звужується. Якщо в кінці 1990-х років кожен п'ятий працівник у США був зайнятий на одній із 500 найбільших

виробничих фірм, то нині в них зайнятий лише кожний десятий [Тофлер, 2002:с.424-458]. Водночас межі сучасного виробничого підприємства, як свідчить практика, постійно розмиваються. Усе частіше праця робітників виноситься за межі підприємства, оскільки значна частина виконуваної працівниками роботи здійснюється, як правило, за межами підприємства: ділові контакти з партнерами, вивчення попиту споживачів товарів і послуг, організація реклами, знайомство з новими технологіями та зразками продукції на виставках, одержання різного роду інформації через комунікацію з науково-дослідними установами, інформаційними і мультимедійними центрами тощо.

Нині спостерігається також тенденція до значного поширення *роботи вдома.* Це вже не тільки традиційна субпідрядна надомна робота, наприклад, пошиття одягу, або дрібний ремон взуття, меблів, технічного обладнання тощо. Завдяки впровадженню новітніх інформаційно-телекомунікаційних технологій в сферу сучасногго соціально-економічного буття виникла реальна можливість щодо ефективної координації спільної трудової діяльності великої кількості працівників на значній відстані. На місці видимого реального підприємства – офісних адміністративних приміщень, майстерень, фабричних цехів тощо – з’являється *віртуальне підприємство,* що представляє собою сукупність просторово розосереджених електронних робочих місць, тісно пов'язаних між собою глобальною інформаційно-комп'ютерною соціальною мережею. Значній дестандартизації піддається також і практика використання робочого часу. Усе більших масштабів набуває використання *гнучких* графіків робочого часу. Якщо раніше працівник повинен був визначену кількість годин на день (наприклад, з 9.00 до 18.00) знаходитися на робочому місці, то зараз на багатьох підприємствах введена новітня трудова система, за якої працівник може варіювати своє навантаження протягом усього робочого дня чи тижня, але при цьому він, як правило, має все ж таки обов'язково знаходитися на робочому місці у певні дні чи години, загальна тривалість котрих є значно меншою, ніж повний робочий день. Наприклад, працівник

обов'язково має бути присутнім на робочому місці з 10.00 до 16.00, а рештою робочого часу він може варіювати за його межами, тобто приходити на роботу чи залишати її раніше чи пізніше звичайного графіка робочого часу [Бехтель, 2000:с. 28-43].

Однією з таких гнучких форм використання робочого часу є так званий *фонд річного робочого часу* – гнучка система розрахунку робочого часу кожного працівника в масштабах року. Ця система дозволяє ліквідувати практику так званих наднормативних робочих годин. Наприклад, у кінці 1990-х років у Франції був прийнятий закон, згідно з яким наднормативний робочий час прирівнюються до звичайного. У підприємців і найманих робітників завдяки цьому з'явилося більш широке поле для маневру: скорочувати робочий час у період невисокої економічної активності або, навпаки, збільшувати його в періоди її піку. При цьому головна вимога - не виходити за загальнорічний обсяг робочого часу – залишалася в межах установленого нормативу.

Ще одним новим напрямом ефективного використання робочого часу стало впровадження накопичувальної системи робочого часу чи банку робочого часу. Ця система відбиває прагнення знайти визначену рівновагу між часом життя і необхідними засобами. Суть даного банку часу зводиться до того, що узаконена оплачувана відпустка (4–5 тижнів) збільшується за рахунок додаткового часу на відпочинок за рахунок конвертації премій, частини заробітної плати, різних видів матеріальної допомоги і навіть умов закінчення трудового контракту. Іншими словами, тут мова йде про те, що підприємство розраховується за продуктивну працю робітника не грошовими коштами, а збільшенням для нього частки вільного робочого часу. Ця практика набула в даний час значного поширення в розвинених Європейських країнах, зокрема, в Бельгії, Іспанії, Франції й ряді інших країн. Цей досвід може бути використаний і в межах України в ході професійної соціалізації та ресоціалізації безробітних, яка в умовах ринкової трансформації соціально-економічної системи намагається запровадити більш гнучкі механізми скорочення безробіття, легалізації тіньової зайнятості, а також збільшення

легальних і продуктивних робочих місць на вітчизняному ринку праці [Хенді, 2001: с.196-207] .

Причому різні форми нестандартної (гнучкої) зайнятості населення по-різному впливають на ступінь захищеності найманих працівників. У цьому зв'язку у соціології праці та зайнятості опрацьовані три форми соціальної захищеності зайнятих працівників: 1) захищеність зайнятості – це той ступінь, на якому робітнику гарантована зайнятість на певному підприємстві; 2) захищеність заняття – це той ступінь фіксованості трудових чи виробничих завдань, котрі повинен виконувати робітник на певному підприємстві; 3) захищеність на ринку праці – це здатність робітника залишатися зайнятим на ринку праці навіть при можливій зміні різних робочих місць.

Отже, впровадження гнучких методів організації суспільного виробництва можуть ефективним чином впливати на різні форми захищеності зайнятості індивідів. Наприклад, високий рівень захищеності зайнятості робітників обумовлюється наявністю у них специфічного для підприємства соціально-професійного потенціалу, пов'язаного з їх функціональною (або внутрішньою) гнучкістю в межах трудового колективу. У цьому разі роботодавці запроваджують різноманітні системи заохочення і просування працівників (зокрема, таких як участь у прибутках, надання бонусів, підвищення заробітної плати за вислугу років, результати роботи тощо) з метою мотивації персоналу до професійного зростання шляхом професійного навчання, підвищення рівня кваліфікації та компетенцій, формування самовідданості справі тощо [Хенді, 2001: с.196-207] .

Що стосується захищеності заняття, то остання йде врозріз із самою суттю функціональної (або внутрішньої) гнучкості працівника, принаймні, в тейлорівсько-фордівському контексті, за яким закріплюється право строго виконувати тільки певну чітко визначену задачу, зафіксовану в посадових інструкціях, контракті або в інших правилах виконання роботи. Захищеність на ринку праці та само може бути як суттєво посилена, так і послаблена функціональною (тобто внутрішньою) гнучкістю працівника в залежності від

того, наскільки трудові навички, що набуваються робітником у рамках трудового процесу є специфічними для даного підприємства або навіть для всієї галузі виробництва. У той же час чисельна (або зовнішня) гнучкість нерідко вчиняє негативний вплив на усі форми захищеності працівника, хоча в багатьох випадках вона залежить від конкретної ситуації на ринку праці.

Таким чином, гнучкість робочого часу, як показують результати дослідження, теж спричиняє неоднозначний вплив на процес захищеності робітників. Адже в багатьох випадках робітники не вільні самостійно обирати гнучкий графік роботи, оскільки головним чином він нав'язується їм роботодавцями, тому місяці інтенсивної праці можуть змінюватися періодами вимушеного простою. Нерідко взагалі не існує будь-яких графіків роботи, що зобов'зує робітників бути готовими вийти на роботу в будь-яку хвилину. Це не тільки суттєво порушує звичний трудовий ритм і продуктивність діяльності робітників, але й не дозволяє їм ефективно планувати свій робочий час.

Якщо ж розуміти рівень захищеності робітників як певні гарантії умов їх зайнятості, то цей рівень для робітників останнім часом суттєво знизився. У постіндустріальному суспільстві, як показують численні дослідження, невизначеність сучасного соціально-економвчного життя постійно зростає, а гнучкі та нестандартні форми зайнятості фактично перекладають на плечі працівників ті ризики, котрими раніше переймалися держава, підприємства та профспілки. Недаремно відомий німецький соціолог У.Бек досить точно ідентифікував сучасне постіндустріальне суспільство як «суспільство ризику» [Бек, 2000: с.220-223] .

Розділ 4. Гендерні особливості ринку праці та сфери зайнятості

Варто зазначити, що питання забезпечення ґендерної рівності в сфері праці та зайнятості населення з'явилося в законодавстві Європейського Союзу ще в 1957 році із внесенням до Римського договору принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок, які виконують однакову роботу. З того часу законодавство у сфері забезпечення ґендерної рівності зазнало суттєвих змін і перетворень. У 1970-х роках в розвинених країнах Заходу стали ухвалюватись численні

нормативні акти з питань забезпечення ґендерної рівності. Ці директиви стосувалися таких питань у сфері праці та зайнятості: ґендерної дискримінації під час працевлаштування, навчання та роботи; рівноправного ставлення в системах організації охорони праці; покращення охорони здоров'я та безпеки вагітних жінок і тих жінок, які годують груддю немрвлят на робочому місці; права на декретну відпустку тощо.

Натомість із прийняттям у 1997 році Амстердамського Договору питання забезпечення ґендерної рівності в сфері праці та зайнятості стало ключовим завданням Європейського Союзу. У статті 2 Договору зазначено, що ґендерну рівність необхідно запровадити в усі сфери праці, що передбачає комплексний ґендерний підхід. А поправки до Статті 141 (колишня Стаття 119) даного договору встановили спеціальні заходи для надання можливості де-факто забезпечити ґендерну рівність на ринку праці згідно з положеннями Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок (CEDAW). При цьому Європейський Союз, стверджуючи принцип рівних можливостей, зосередив головну увагу на впровадженні головного принцину нової гендерної концепції, а саме: від принципу однакового ставлення, що передбачає рівні права і можливості для всіх громадян не залежно від статі – до стратегії позитивної дії. Ця стратегія передбачає зміщення акцентів із створення рівних можливостей до забезпчення конкретних соціальних умов, які б реально сприяли ствердженню фактичної гендерної рівності, особливо в сфері праці та зайнятості.

Вироблення ефективної ґендерної політики, як свідчить аналіз, базується на врахуванні декількох ґендерних компонентів, зокрема, культурного набору соціальних ролей чоловіків і жінок, а також формування певної системи цінностей і моделей взаємовідносин обох статей у суспільстві, які у свою чергу впливають на ствердження ґендерного балансу. Тому головним завдання гендерної політики стало усунення ґендерної дискримінації за ознакою статі як на соціокультурному, так і на законодавчому рівнях. Найбільш дієвими інструментами ґендерної політики в сфері праці та зайнятості вважається запровадження так званих «тимчасових спеціальних заходів» чи «позитивних

дій», які покликані сприяти досягненню ґендерної рівності, а також компенсувати відмінності, нерівність або невигідне становище осіб певної статі у різних сферах професійної діяльності. Принцип запровадження *позитивних дій* спирається на міцну міжнародно-правову базу, яку складають основні стандарти в галузі прав людини та в галузі забезпечення принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Щодо ситуації гендерної рівності на відчизнягому ринку праці, то вона, як свідчить аналіз, має багато різноманітних ускладнень і проблем, пов'язаних із працевлаштуванням жінок, що зумовлені не тільки об'єктивними соціально-економічними умовами в країні та регіонах, але й різними причинами суб'єктивного характеру, зокрема, такими як соціальні стереотипи, які впливають на суспільну свідомість, визначаючи тим самим формування різних життєвих стратегій у чоловіків і жінок. Зазначене дає підстави більш детально зупинитись на розгляді деструктивних функцій гендерних стереотипів, що впливають не тільки на поведінкові стратегії професійної соціалізації індивідів та професійної ре соціалізації безробітного населення, але й на самі наслідки професійної самореалізації чоловіків і жінок на ринку праці.

Причому *поняття гендеру* в сучасній соціології трактується, на думку українського соціолога О Вілкової, здебільшого як один із базових вимірів соціальної структури суспільства, який в сукупності з іншими соціально-демографічними та соціокультурними чинниками бере активну участь у творенні соціальної системи, а гендерний стереотип виступає в даному контексті одним із основних елементів творення гендеру як групового за своєю формою соціального феномену в перебігу виникнення та поширення останнього в певному соціумі.

Що ж стосується власне *деструктивних проявів* гендерного стереотипу в сфері праці та зайнятості, то вони виявляються в такому:

По-перше, гендерні стереотипи в суспільстві функціонують як стандартизовані уявлення про моделі поведінки і риси характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче». Категоричність, як показує

аналіз, може зашкодити розвитку нових явищ, які з'являються в суспільстві, що трансформується (перехід до ринкової економіки, поява нових можливостей для самореалізації, прояв власної активності для досягнення певної мети тощо). Адже *гендерний стереотип* – це передусім сприйняття й оцінювання людиною статі та поширення на неї характеристик статевої групи шляхом застосування загальних характеристик представників обох гендерів без врахування можливих відмінностей всередині кожного гендеру. Такий ефект гендерного стереотипу призводить до гендерно означених відмінностей політико-соціальних проблем статі, а також специфіки їхніх виявів у контексті реалізації особистості людини як компетентного фахівця, політичного лідера, державного діяча тощо.

По-друге, гендерні групові стереотипи спрямовані на досягнення необхідних умов існування для більшості людей та нерідко потребують досить великих зусиль і багато часу для досягнення певних надбань, передбачених за їхньої реалізації. При цьому той чи інший представник певного гендеру змушений підпорядковувати власні інтереси колективним, незважаючи на особистісні позастатеві якості та переконання. Якщо ж індивід ступає на шлях заперечення власного гендеру як такого, закріпленого в суспільному досвіді та соціальній практиці, то він почасти визнається маргіналізованою особистістю, що позбавляє його (або її) можливості ефективного функціонування в соціумі.

По-третє, відтворення гендерних стереотипів у незмінному вигляді може відбуватися протягом тривалого часу у різних індивідів і соціальних спільнот. При цьому чим стійкішими є гендерні стереотипи цілей та установок певного соціального суб'єкта, тим менше в нього можливостей для професіцного розвитку та саморозвитку. А оскільки гендерний стереотип є груповим явищем, то така ситуація призводить до уповільнення прогресивних перетворень в соціумі, які так чи інакше торкаються життєтворчості обох гендерів та їхньої взаємодії.

По-четверте, наявність гендерного стереотипу стосовно того, що є публічною та приватною сферою, призводить до замовчування антисоціальних,

або протиправних дій. Прикладом такого деструктивного вияву гендерного стереотипу є те, що офіційна статистика враховує лише невелику частину всіх випадків зґвалтування і насильства в родині, оскільки «сором», який пов'язаний з цими явищами, відлякує як жінок, так і чоловіків від судового процесу з притаманним йому публічними свідченнями та розголошеннями.

По-п'яте, соціальні очікування стосовно певної статі формують у жінок і чоловіків соціально схвалюваний стиль поведінки. Причому патріархальна культура сформувала певний гендерний стереотип щодо жінки як істоти, пріоритетною сферою діяльності котрої є родина; відповідно соціум не вимагає від жінки професійних досягнень чи кар'єрного просування, які б гарантували їй підвищення свого соціального статусу. Такий вияв гендерного стереотипу веде не тільки до інфантилізації жінок, але й справляє негативний руйнівний вплив на самоусвідомлення жінки та її самооцінку, що фіксують результати численних соціологічних досліджень. І як наслідок – неможливість адекватного входження жінки до нових соціальних процесів і перетворень у якості повноправного соціального суб'єкта [Вілкова,2013:с.30-33].

Як бачимо, визначені особливості гендерних стереотипів здійснюють вплив на основні гендерні стереотипи в соціально-економічній сфері, до яких можна віднести стереотипи розподілу сімейних і професійних ролей, а також стереотипи змісту праці. Щодо *стереотипів розподілу* сімейних і професійних ролей, то тут для жінки найбільш значущою соціальною роллю виступає роль матері і господині. Наприклад, *жінкам* приписується такий стереотип існування в приватній сфері життя – дім, народження дітей, ведення домогосподарства, налагодження сімейних стосунків, а *чоловікам* –активна участь у соціальному житті, досягнення професійних успіхів, відповідальність за забезпечення сім'ї.

Але найбільш істотними для чоловіків, як показує аналіз, є професійні ролі, оскільки чоловік є більш значущим для суспільства, тому що він орієнтований головним чином на професійну сферу, трудову діяльність, а жінка – вторинна, тому що вона орієнтована на менш значущу сферу – побут, діти, сім'я. Таке ставлення, що притаманне як чоловікам, так і самим жінкам,

зумовлене такими стереотипами: 1) чоловік повинен забезпечувати родину, тому він має отримувати більшу заробітну плату, ніж жінка за однакову роботу (заниження оцінки результатів праці жінок, а відповідно й оплати порівняно з чоловіками за однакового рівня освіти); 2) жінки за своєю природою менш орієнтовані на професійну діяльність, а більше – на сім'ю та дітей; 3) жінці важче влаштуватися на роботу, оскільки вона нерідко має нижчий рівень освіти; 4) жінка повинна не лише працювати на роботі, але й бути гарною господинею (подвійна завантаженість жінки: робота в професійній сфері та домашня праця); 5) насильство стосовно жінок на робочому місці, а особливо в сім'ї, викликане головним чином провокативними діяминерідко з боку самої жінки [Вілкова,2013:с.30-33].

Поряд із цим, слід зазначити, що й професії поділяються на «чоловічі» та «жіночі». Робота за «жіночою» професією нерідко є легшою, а тому й заробітна плата на таких роботах у жінок є нижчою, а оскільки чоловік за своєю природою рахується більш кращим керівником або менеджером ніж жінка, то й заробітна плата в чоловіків є вищою. А оскільки сфера політики – не жіноча сфера діяльності, то жінкам важче конкурувати з чоловіками на ринку праці, оскільки вони є менш кваліфікованими, мають нижчий рівень професійної освіти, а також вони й менш активніші в пошуку роботи. Зазначені стереотипи повною мірою стосуються й вітчизняного ринку праці, що характеризується відносно неофіційними та напівофіційними відносинами між роботодавцями та працівниками. На практиці багато працівників узагалі працює без трудових угод, а решта хоча й має трудові угоди, але вони не покривають усіх умов працевлаштування. Досить поширенеми в соціально-трудовій сфері є такі ситуації, коли заробітна плата, що зазначена в офіційній угоді, є лише частиною реальної заробітної плати, а левова її частка виплачується у так званому «конверті».

Такі неофіційні соціально-трудові відносини, як свідчить аналіз, призводять до численних ґендерних наслідків. *По-перше*, працівника, який має намір подати скаргу на несправедливе поводження керівництва підприємства,

може зупинити острах втратити роботу, яка неформалізована чи формалізована частково. Такий послаблений захист непропорційно впливає на жінок, оскільки саме вони більшою мірою страждають від дискримінації та експлуатації на ринку праці, а ніж чоловіки. *По-друге,* соціальні виплати, включаючи декретну відпустку, обчислюються на підставі офіційної заробітної плати, яка є значно нижчою за фактичну, тобто неофіційну платню. У найгіршому випадку між робітником і роботодавцем узагалі немає офіційного контракту, наприклад, багато жінок дедалі частіше погоджується просто працювати нянями і часто отримують зарплату у конвертах. І як наслідок, соціальні виплати втрачають свою соціальну роль і привабливість.

Водночас проведений аналіз показує, що в сучасній Україні й досі спостерігається невідповідність декларованих антидискримінаційних норм у сфері праці та зайнятості населення гендерним реаліям сучасного українського соціуму. Хоча в останні десятиріччя Україна дещо покращила свої результати, про це свідчать дані Всесвітнього економічного форуму, які були оприлюдні в 2019 році. Якщо останні шість років наша держава посідала 61-64 місця серед 132 країн світу за світовим рейтингом статей, то в 2020 році за показниками рівноправності українських жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності Україна зробила крок уперед (окрім участі жінок у політичному житті країни – тут ми «успішно» пасемо задніх) і посіла 58 місце за індексом гендерної рівності серед 142 країн світу. Звіт по індексу гендерної рівності у кожній країні складається за такими показниками: рівень заробітної плати чоловіків і жінок, співвідношення чоловіків і жінок на керівних посадах, а також у сфері підприємництва, рівень грамотності, середня тривалість життя, представництво жінок і чоловіків у сфері державної політики тощо.

При цьому індекси по кожній категорії позначаються балами від 0 (повна нерівність жінок щодо чоловіків) та 1 (повна гендерна рівність). Що стосується індексу економічних можливостей, то українські жінки «програють» чоловікам, як за рівнем заробітної плати за однакову роботу і за загальним трудовим доходом, так і за кількістю вищих керівних посад. Єдине, де жінки

випереджають чоловіків у півтора рази, так це серед технічних працівників. Це вказує на той факт, що в українському суспільстві жінкам відводиться місце лише на посадах нижчої кваліфікації. За даними Всесвітнього економічного форуму кар'єрний зріст жінки на підприємстві становить 4,7 балів із 7 максимальних балів. Серед керівників підприємств і установ жінки складають 19%, а співвласниками приватних фірм являється 31% жінок. А різниця заробітної плати за рівноцінну працю на 25 % більше в чоловіків, ніж у жінок.

І це незважаючи на те, що за індексом «рівень освіти» жінки практично нічим не поступаються чоловікам, як за рівнем грамотності, так і за показником зарахування до початкової та середньої освіти. А щодо вищої освіти – то тут жінки взагалі «перемагають». Вони займають лідируючі позиції і за індексом «здоров'я та виживання». Більше того, якщо працездатними наші чоловіки вважаються до 59 років, то жінки – аж до 67 років. Українські жінки, як виявилося, значно здоровіші та витриваліші за чоловіків, оскільки серед жінок вдвічі менша смертність через судинні захворювання, рак шкіри, ВІЛ-інфекції, а через туберкульоз та респіраторні захворювання вмирає чоловіків майже в десять разів більше, ніж жінок. Втім ці та інші «жіночі переваги» чомусь не враховуються, коли мова йде про політику. Індекс політичних прав в Україні ледь-ледь набирає позначки 0,101, де 0 – це повна нерівність чоловіків та жінок. Такі показники аналізу, як «жінки в парламенті» та «жінки в міністерствах» – практично не перевищують позначки 0. Серед 142 країн за кількістю жінок в парламенті Україна посідає 118 місце. Натомість безперечним лідером за індексом гендерної рівності шість останніх років є Ісландія, що неухильно тримає курс на покращення всіх показників, особливо, по індексу політичних прав. Врешті, Ісландія – одна з країн, яка ввела в дію добровільні політичні партійні квоти на кількість жінок, що стимулює останніх брати активнішу участь у політичному житті країни. Ісландія входить в першу десятку країн щодо здатності жінок до кар'єрного зростання на керівних посадових позиціях на підприємствах, також має одну з найвищих позицій щодо зайнятості жінок у несільськогосподарському секторі виробництва, що становить 52%.

Варто також підкреслити, що концепція ґендерного балансу є невід'ємною складовою політики багатьох розвиннних країн світу, а також важливим чинником, без котрого насправді неможливо досягти значних демократичних перетворень у суспільно-політичному житті. Гендерні квоти – це політико-правовий спосіб згладжування наслідків гендерної дискримінації в усіх сферах суспільного життя шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції, представництва та реалізації певних соціальних інтересів. У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок. Гендерні квоти виконують ще одну досить важливу соціальну функцію,, оскільки завдяки їх запровадженнют протягом певного періоду часу долаються самі складні гендерні стереотипи суспільної свідомості. Раніше дискримінована стать активно включається в ті сфери суспільного життя, із яких вона тривалий час була виключена, а також своєю практичною діяльністю доводить свою спроможність, бажання та корисність в тих сферах професійної діяльності, які мали статеве забарвлення на тих рівнях посад, які прийнято було вважати не жіночими або не чоловічими.

У сучасній світовій політичній практиці, як показує аналіз, опрацьовано принаймні *чотири* соціально-правових механізми квотування робочих місць з метою запобігання гендерної нерівності, що можуть у деяких випадках поєднуватись: 1) конституційні положення – застосування принципу рівних можливостей для визначення парламентського представництва (резервування місць у парламенті) може формулюватися у Конституції із зазначенням пропорцій; 2) виборче законодавство – регламентація застосування принципу рівних можливостей суб'єктами виборчого процесу, визначення гендерної норми і встановлення санкцій за порушення цього принципу у виборчих законах або законах про партії; 3) окремий закон про рівноправність, або рівний статус, тобто принцип рівних можливостей тут може підкріплюватися положеннями виборчого законодавства; 4) статути політичних партій, що використовують

близько 200-т політичних партій в 61-й країні світу для досягнення гендерної рівності.

Зрозуміло, що позитивні заходи регламентації гендерної рівності мають супроводжуватися й іншими заходами, наприклад, відповідними тренінгами жіночого лідерства, навчанням ефективній комунікації, правовій та політичній грамотності тощо. В Європейському Союзі питання законодавчого застосування гендерних квот в різних сферах суспільного життя залишається дискусійним. Наприклад, у Бельгії запровадили гендерні квоти, згідно з якими всі компанії, що вийшли на біржу протягом шести років мають подбати, щоб жінки становили щонайменше третину їхніх рад директорів. За невиконання даної вимоги фірмам загрожують суттєві фінансові санкції.

Першою в Європі гендерні квоти в сфері бізнесу були запроваджені Норвегією, які вимаають щоб у радах директорів компаній було щонайменше 40% жінок. Схожі квоти запроваджені у Франції, Італії, Нідерландах та Іспанії. А в Німеччині переважна більшість (більше 300) журналістів закликала медійні компанії надавати жінкам щонайменше 30 % менеджерських посад. Натомість у Швеції та Фінляндії цього показника у 25% досягли для жінок без законодавчого прийняття гендерних квот. Отже, в Європейському Союзі різними шляхами намагаються надати можливість жінкам досягти гендерної рівності в різних сферах суспільного буття шляхом створення певного соціального середовище, в якому їм надається реальна можливість долучатися до керівних посад у різних компаніях, установах і фірмах.

Отже, застосування гендерних квот, як одного з ключових механізмів подолання гендерних стереотипів та ствердження гендерної рівностів сфері праці та зайнятості, незважаючи на наявні можливості досягнення високих результатів, залишається хоча й дискутивним, але в ситуації України є цілком прийнятним. При цьому міжнародний досвід пропонує наступні позитивні соціальні практики не тільки для ствердження гендерної рівності, але й для вироблення гендерно чутливої політики зайнятості. Серед них основними є такі соціальні практики: 1) прийняття спеціалізованих законів із утвердження

гендерної рівності; 2) внесення змін щодо запровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до вже існуючих законів та конституції; 3) запровадження спеціалізованого інституту омбудсмена з рівних прав і можливостей чоловіків і жінок; 4) створення постійних парламентських груп, комітетів, комісій тощо з рівних прав і можливостей чоловіків і жінок; 5) вироблення активної інформативна політика парламенту з популяризації гендерної рівності в суспільстві; 6) створення спеціальних фондів, організацій та їхніх мереж, діяльність котрих спрямована на досягнення гендерного паритету в основних сферах життєдіяльності соціуму.

Необхідно також відмітити, що в Україні передбачена Концепція впровадження «позитивних дій», яка відображення в Законі України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків». Цей закон передбачає можливість введення тимчасових спеціальних заходів як на державному, так і недержавному рівнях (підприємствах, організацій, установ), однак він не акцентує увагу на конкретних позитивних діях, які мають впроваджуватися, а лише абстрактно декларує можливість їх впровадження. На це наголошував і Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, якій рекомендував Україні розпочати активне використання позитивних дій в усіх сферах суспільного життя. Це стосується введення тимчасових квот, оскільки існує недостатня представленість жінок у владних структурах й інших важливих сферах суспільного життя стосовно кількісних демографічних показників, що стоїть на заваді врахування інтересів великої частини населення. План дій Україна – ЄС також містить окремі положення, що стосуються гендерної рівності, водночас питання забезпечення реального гендерного балансу в нашій країні потребує свого вирішення.

Тому у виробленні наступної Програми позитивних дій необхідно передбачити комплекс адекватних і конкретних заходів, які сприятимуть результативному впровадженню принципу гендерної рівності, зокрема, таких як: 1) вироблення конкретного і досяжного переліку «позитивних дій» на основі міжнародних стандартів із чітким планом їх реалізації; 2) створення державної

гендерної стратегії, яка б передбачала проведення широкої інформаційно-просвітницької кампанії, спрямованої на формування позитивної громадської думки щодо гендерної толерантності та рівності, особливо, серед державних службовців і молодих громадян; 3) запровадження постійного соціального моніторингу різноманітних проблем гендерної рівності в усіх сфер суспільного життя, в межах котрого сприяти виявленню та запобіганню потенційно дискримінаційних, а також гендерних нерівностей стосовно соціально становища та статусних позицій чоловіків і жінок.

Розділ 5. Соціальні практики зайнятості в умовах пандемії

Україна належить до країн, вплив пандемії на економіки яких виявився вкрай згубним. За прогнозами ООН, рецесія, з якою зіткнулася в умовах пандемії Україна, стане найбільш руйнівною за останнє десятиліття [ООН, 2020]. Складність економічної ситуації в умовах пандемії визначалась, в першу чергу, фінансово-економічною слабкістю і відсталістю держави «допандемійного» періоду. Україна дуже ослабла в результаті неоліберальних реформ і виявилась неготовою до будь-яких форс-мажорних ситуацій, в тому числі до виклику пандемії коронавірусу. Економічна слабкість, а також перебування України в сильній зовнішній борговій залежності (валовий зовнішній борг становить 81,2% ВВП) [Арсеєнко, Буткалюк, Петрушина, 2020] визначили її нездатність реалізувати адекватну для боротьби з пандемією соціально-економічну політику, спрямовану на підтримку виробничого сектору і населення в умовах стагнації і падіння економіки.

Крім того, підвищення уразливості широких верств населення в результаті тривалого економічного спаду формували такі специфічні характеристики української економіки, як високий рівень безробіття (9,2% станом на 2019 р. за даними офіційної статистики [Рівень безробіття, 2021] і близько 15-17% за даними експертів), високий рівень неформальної зайнятості (від 30% до 50%), сильна залежність від грошових переказів від трудових мігрантів (10% ВВП) [UNDP, 2020b: p. 20], а також низький рівень доходів і відсутність «подушки безпеки» у більшості населення [Арсеєнко, Буткалюк, Петрушина, 2020: с. 59-63].

У результаті, соціально-економічні втрати України внаслідок пандемії стали дуже значними. Прийняті урядом карантинні обмеження найболючіше вдарили по малим і середнім підприємствам. Останні в умовах деіндустріалізації економіки відігравали значну роль в забезпеченні населення робочими місцями та, відповідно, засобами для існування. За даними Торгово-промислової палати України, у 2020 р. закрилися близько 700 тис. малих підприємств в сфері послуг, що призвело до втрати від 3,5 до 4 млн робочих місць [ООН, 2020]. Офіційний рівень безробіття підвищився з 9,2% до 10,5% [Рівень безробіття, 2021]. За результатами дослідження ООН, в 2020 р. більше 80% домогосподарств України втратили доходи, а наступна економічна криза може привести до вибухового зростання крайньої бідності в країні [ООН, 2020].

Соціологічні дослідження свідчать, що більшість населення в результаті пандемії виявилася в умовах множинних поневірянь, крайньої невизначеності і гострого браку життєво необхідних ресурсів. Суттєвим чинником, що сприяв розвитку даного тренду, став високий рівень трудової міграції. Закриття можливості виїзду закордон для трудових мігрантів, частка котрих, як вказувалось вище, є досить великою, суттєво позначилося на рівні добробуту багатьох українських сімей.

Згідно з результатами дослідження Інституту соціології НАН України (2021 р, n = 2000), кожен п'ятий житель країни (20%) в результаті пандемії був звільнений або частково (чи повністю) залишився без заробітку. Приблизно така ж частка респондентів (22%) зазначили, що з таким наслідком економічної кризи в результаті пандемії зіштовхнувся хто-небудь з членів їх сім'ї. Крім того, 17% вказали, що у них особисто виникла заборгованість перед банками. Про наявність такої ж проблеми у членів своєї сім'ї зізналася така ж (17% опитаних) [Соціологічне опитування, 2021].

За даними офіційної статистики, в перший рік пандемії, коли спостерігались максимально жорсткі обмежувальні заходи, допомогу від держави отримали близько 10% ФОПів і найманих працівників [Razumkov

Center, 2021, с. 136]. В умовах перманентної малозабезпеченості більшості українських сімей можна вважати такий обхват допомоги вкрай незадовільним.

Реалізація політики локдауну в Україні та потреба переходити на віддалені моделі роботи вилилась в те, що частина секторів не мали змоги нормально функціонувати через заборону ведення діяльності. Це в результаті стало причиною падіння доходів населення та втрати платоспроможності українців, зменшення попиту на продукцію з боку споживачів, закриття частини суб'єктів малого бізнесу, що не витримала карантинних обмежень. Крім того, значно зросли тіньовий сектор зайнятості та приховане безробіття, а також відбулось руйнування ланцюгів доданої вартості і, як наслідок, негативний вплив на економіку загалом [Razumkov Center, 2021: с. 138].

Неформальна зайнятість як простір множинних поневірянь працівників допандемійного періоду, закономірно стала простором більш високих соціальних страждань для працюючих українців. Значна кількість підприємств в України в умовах пандемії мусили вдатися до скорочення робочих годин або зменшення об'єму роботи і відповідно до зменшення заробітної плати працівників, відправлення співробітників у довгострокову відпустку за власний рахунок, скорочення персоналу, закриття підприємства. Така ситуація особливо позначилася саме на неформально зайнятих особах [Вплив пандемії, 2021: с. 8].

В результаті опитування працівників в Україні (опитування було проведено Громадською спілкою «Мережа правового розвитку» в рамках виконання дослідження «Вплив пандемії COVID-19 на правові потреби неформально зайнятих осіб в Україні», 26.04 – 24.05.2021 р., n=808 респондентів [Мережа правового розвитку, 2021: с. 24]), було виявлено, що під час пандемії COVID-19 проблеми, з якими зіштовхувалися неформально зайняті працівники, збереглися і навіть посилилися: зменшується зарплата для низькокваліфікованих працівників, зменшується кількість робочих місць, відсутні соціальні гарантії.

Серед додаткових викликів для неформально зайнятих, які принесла пандемія, є наступні: відсутність лікарняних, відсутність безпечних умов праці, часто неможливість працювати дистанційно. Наголошується, що в нових умовах

важче було працювати батькам, які мали дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, адже їм доводилося доглядати за дітьми, які навчаються дистанційно або не можуть відвідувати дошкільні й навчальні заклади через карантинні обмеження. На додаток, існує ймовірність, що в недалекому майбутньому працедавці відмовлятимуть у роботі тим, хто не вакцинувався [Мережа правового розвитку, 2021: с. 9-24].

Крім того, кожен респондент (як неформально, так і офіційно зайняті працівники) повідомив у середньому про 2 проблеми, пов’язані з COVID-19. Понад 60% безпідставних звільнень та довгострокових відпусток за власний рахунок були зумовлені пандемією. Більше третини відмов у наданні декретних відпусток, випадків неможливості користатися державними гарантіями та позбавлень гарантованої заробітної плати також викликані COVID-19. Втім, правові проблеми офіційно працевлаштованих демонструють більш сильний зв’язок із COVID-19, аніж проблеми неформально зайнятих. Іншими словами, порівняно менша частка проблем у незареєстрованих працівників викликана реагуванням роботодавців на протиепідемічні заходи [Мережа правового розвитку, 2021: с. 17].

Проблеми ринку праці в Україні, пов'язані з гендерною нерівністю, також загострились в умовах пандемії. До ключових гендерних особливостей прояву впливу пандемії відноситься, по перше, те, що чоловіки більше постраждали від економічної кризи в плані втрати роботи або заробітку. Однак, не зважаючи на це, за думкою експертів, саме жінки зазнали сильнішого негативного впливу кризи. Це зумовлено, по-перше, тим, що найризиковіші з точки зору зараження вірусом сфери (медицина, освіта, побутові послуги, роздрібна торгівля тощо) є переважно «жіночими». При цьому, зважаючи на соціальну важливість багатьох «жіночих професій», більшість жінок продовжували працювати, при цьому виконуючи ще більше домашніх обов'язків, ніж в допандемійний період, у тому числі по догляду за дітьми [Ринок праці, 2021]. Вразливість жінок в умовах корона-кризи визначалась в тому числі й тим, що в результаті наявного ґендерного розриву в заробітній платі у жінок, які втратили роботу і доходи, був

набагато менший, ніж у чоловіків, обсяг заощаджень, який дозволяв їм пережити кризу [Кисельова, 2021: с. 5].

Однією з найбільш постраждалих в умовах корона-кризи категорій в Україні стали жінки-пенсіонери. Як відомо, жінки становлять дві третини від загальної чисельності пенсіонерів, а гендерний розрив у пенсіях становить у середньому 30% на користь чоловіків і є більшим, ніж різниця в оплаті праці. Відповідно, в умовах зростання цін та тарифів, що мали місце в останні роки, велика частка жінок-пенсіонерів перебувала у вкрай скрутному стані, проживаючи по суті в умовах крайньої бідності [Кисельова, 2021: с. 25-26].

Не зважаючи на загострення багатьох соціально-економічних проблем в результаті пандемії, українці в своїй більшості не схильні звинувачувати в них пандемію, а вбачали в цьому проблеми, в першу чергу, управління державою. Як показало соціологічне дослідження, основною причиною економічної кризи респонденти вважали корумпованість (43%) і некомпетентність влади (34%). Навіть військові дії на Сході країни тільки 11% громадян відносили до основної причини кризи. А пандемія короновірусу взагалі «звинувачувалась» в цьому тільки 8% жителів країни (опитування КМІС, 27 травня-1 червня 2021 року n = 2000).

Отже, пандемія COVID-19 спричинила вкрай негативний вплив на економіку і соціально-економічне становище населення України. В часи поточної корона-кризи більшість громадян опинились в умовах множинних вразливостей, піддаючись як ризикам втрати здоров'я, так і гострим проблемам соціально-економічного характеру. Використання більшістю населення негативних механізмів виживання в умовах корона-кризи загострило проблему виснаження людського капіталу, що провокувало загрозу стійкості соціальної системи, а також стало бар'єром для відновлення економіки і нормалізації суспільного життя в постпандемійний період. У цілому можна констатувати, що сама по собі пандемія як в глобальному, так і національному вимірах не була першопричиною, а прямим наслідком пагубного впливу неоліберальних

трансформацій глобальної економічної системи та сфери праці, що реалізується в світі капіталу останні майже півстоліття.

Розділ 6. Зайнятість як форма професійної ресоціалізації

Трансформація сучасного українського суспільства в систему ринкових відносин по-новому висвітлила проблеми соціально-трудової сфери. Склалося так, що поряд з поняттям праці з'явилося й таке поняття як зайнятість населення, що все більше висувається на передній план і напонюється специфічним змістом. Однак терміни зайнятість і праця – не є синонімами. Термін «зайнятість», на відміну від терміну « праця» – це не стільки певна трудова діяльність, скільки чітка система встановлених суспільних відносин, зокрема, соціально-економічних, соціально-трудових, соціально-правових, соціально-культурних, організаційно-управлінських тощо – з приводу включення робітника в певну кооперацію праці на певному робочому місці. І доти, доки той чи інший робітник продовжує залишатися в певній підсистемі народно-господарського комплексу, ці відносини завжди носять неперервний характер. Більше того, щоб вважатися зайнятою, будь-якій людині достатньо мати зв'язок із певним робочим місцем – тобто, бути членом виробничого колективу або працювати на умовах індивідуальної трудової діяльності чи в сфері приватного підприємництва.

Аналіз при цьому показує, що зайнятість населення - одна з найскладніших і найважливіших соціально-економічних категорій, оскільки, з одного боку, вона забезпечує виробництво валового національного продукту, тобто основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого, – відображає ключові потреби кожної людини в самореалізації через участь у суспільно корисній праці. Водночас зайнятість, як надзвичайно важливе соціально-економічне явище, відображає й раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреб народного господарства в робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, а також задоволення насущних інтересів і потреб працівників у підвищенні професійно-фахового рівня і всебічного розвитку особистості.

Отже, зайнятість населення, як важлива соціальна діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що приносить індивіду дохід у вигляді заробітної плати, додаткових грошових допомог, або натуральних виплат тощо. У даному контексті під зайнятістю як важливою соціально-економічною категорією розуміють насамперед певну сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності й виконують функції, пов'язані з відтворенням робочої сили в сфері суспільного виробництва. Залежно від тривалості й режиму зайнятості в соціально-економічній теорії і практиці виділяють такі її основні типи.

1. *Повну зайнятість*, яку розглядають на рівні працівника та на рівні держави. На рівні окремого суб'єкта ринку праці повна зайнятість – це діяльність працівника протягом повного робочого дня (тижня, сезону), яка приносить дохід у нормальних для даного регіону розмірах. На рівні держави під повною зайнятістю розуміють стан найбільшого залучення працездатного населення в рамках суспільного виробництва. Тобто, зайнятість населення вважається повною, якщо фактичний рівень безробіття в межах країни дорівнює природному його рівню.

2. *Глобальну зайнятість*, яка враховує всі види корисної соціально-трудової діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним, тобто зайнятість веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми і хворими, тимчасова зайнятість.

3. *Неповна зайнятість* на рівні країни визначається ситуацією, коли до суспільного виробництва залучено тільки частину працездатного населення. Під кутом зору окремого працівника неповна зайнятість – це зайнятість певної особи протягом неповного робочого дня, або з неповною ефективністю, з неповною оплатою. Неповна зайнятість може бути примусовою та добровільною. Примусова неповна зайнятість обумовлена економічними причинами (скороченням обсягів виробництва, циклічним розвитком економіки, реконструкцією підприємства). Добровільна неповна зайнятість пов'язана з

соціальними факторами – вихованням дітей, доглядом за хворими членами сім'ї, суміщенням роботи і навчання. Добровільна неповна зайнятість називається *частковою.* Цей вид зайнятості виникає з ініціативи працівника. До частково зайнятих можуть належати жінки-домогосподарки, студенти, пенсіонери.

4. Виділяють також приховану, сезонну та маятникову зайнятість. *Прихована зайнятість* – це зайнятість поза офіційним обліком, наприклад, зайнятість працівників, *які* перебувають у тривалих неоплачуваних відпустках, а також безробітних і пенсіонерів торгівлею, наданням різних послуг населенню. *Сезонна зайнятість* характеризується сезонним залученням працездатного населення у суспільне виробництво. *Тимчасова зайнятість* – зайнятість, пов'язана з тимчасовим або сезонним характером роботи, а також разовими епізодичними роботами. *Маятникова зайнятість* – вид зайнятості, який має постійний характер, але пов'язаний з періодичними переміщеннями працівників під час трудової діяльності.

5. Залежно від сфери прикладання праці виділяють основну і додаткову зайнятість, які називаються також первинною і вторинною. *Основна, або первинна зайнятість,* – це діяльність у межах нормативного робочого дня, тижня за основним місцем роботи. *Додаткова, або вторинна зайнятість,* – це зайнятість понад нормативний робочий час.

6. Останнім часом широкого розповсюдження набувають *гнучкі й нестандартні форми* зайнятості, які зумовлені гнучкими графіками робочого часу. Використовуються, як правило, три форми гнучкості – гнучкість робочого часу, гнучкість зайнятості і гнучкість винагороди. Гнучкими формами зайнятості вважають: зайнятість, пов'язану зі специфічним соціальним статусом працюючих (самозайняті, допомогаючі члени сім’ї тощо); зайнятість на роботах із нестандартними робочими місцями та організацією праці (надомна праця, робота за викликами); зайнятість за нестандартними організаційними формами (нестандартний робочий день, стокові контракти).

7. Що стосується *нестандартної зайнятості*, то вона представлена в основному самозайнятими членами певної родини, що допомагають одне

одному. *Самозайняті* – це особи, які самостійно організовують свою роботу власним коштом, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію. Члени сім'ї, які допомагають самозайнятим, – це особи, які працюють без прямої оплати на підприємствах родичів. Вони не отримують заробітної плати, але отримують зиск від збільшення загальних доходів своєї сім'ї. Самозайнятість зосереджена в основному у дрібному виробництві та сфері послуг (магазини, кав'ярні, ресторани, перукарні тощо). Позитивними рисами само-зайнятості є те, що вона допомагає частині населення вийти зі скрутного стану безробіття і забезпечити собі певний рівень життя. Проте, не слід забувати, що самозайнятість часто не забезпечує сталих робочих місць і нормальних умов праці.

8. За критерієм реєстрації трудової діяльності зайнятість поділяється на: *зареєстровану зайнятість* (наймана праця, підприємництво, самозаинятість); *неформальну зайнятість* – діяльність, реєстрації якої не передбачено чинним законодавством (дрібне виробництво, надання послуг пенсіонерами, особами, які перебувають у неоплачуваних відпустках тощо); *тіньову зайнятість* – діяльність, дозволену законом, реєстрацію якої передбачено чинним законодавством, але яка з різних причин не здійснюється; *кримінальну зайнятість* – діяльність, заборонену чинним законодавством (торгівля й виробництво наркотичних речовин, зброї тощо).

9. У сучасній соціологічній та економічній літературі нерідко використовуються й інші різновиди *зайнятості*, наприклад, *продуктивна, раціональна, оптимальна, збалансована, ефективна* тощо. Всі вони лише уточнюють основний зміст зайнятості, який полягає в необхідності підтримки такого співвідношення між зайнятою робочою силою і її резервом, яке сприяло б досягненню максимальної ефективності функціонування виробництва і зростання доходів населення. *Ефективною* вважається така зайнятість, яка забезпечує гідний дохід, здоров'я, підвищення освітнього і професійного рівня для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці. Прагнення до ефективної зайнятості економічно активного населення

країни – мета розвитку кожної економічної системи. З поняттям зайнятості пов'язані поняття економічно активного і економічно неактивного населення, зайнятого і безробітного населення. Різні категорії працездатного населення згідно методології Міжнародної організації праці (МОП) поділяють на дві категорії : економічно активне і економічно неактивне (див. рис.1.1.)

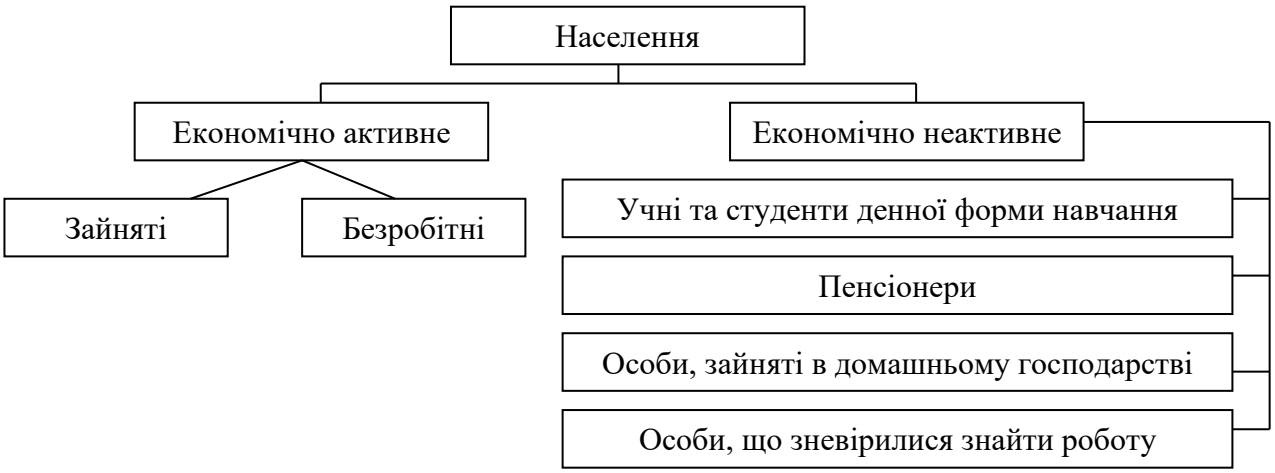


Рис.1.1. Розподіл працездатного населення за методологією МОП

Як бачимо, *економічно активне населення* – це частина населення обох статей, яка забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Економічно активне населення обоплює усіх зайнятих і безробітних громадян. До *зайнятих* відносять осіб у віці від 15 до 70 років, які виконують роботи за винагороду на основі найму або на умовах повного чи неповного робочого часу, працюючи індивідуально, у власному підсобному господарстві. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які працювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, це була постійна чи тимчасова робота.

Слід зазначити, що безробітні *за* методологією Міжнародної організації праці – це особи у віці 15–70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які не мають роботи, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. *Економічно неактивне населення* за цією ж методологією – це особи у віці 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті чи безробітні. До них належать: учні, студенти, курсанти денної

форми навчання; особи, які одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу і припинили її пошук [Лібанова, 2003: с. 48-59].

У даному контексті доречно зупинитися на визначеннях зайнятого та безробітного населення, що містяться в Законі України «Про зайнятість населення», згідно з яким статус безробітного в Україні мають громадяни працездатного віку, які з причин, що від них не залежать, не мають заробітку (трудового доходу) через відсутність прийнятної роботи, зареєстровані в Державній службі зайнятості, справді шукають роботу і здатні до неї приступити. До зайнятого населення, згідно з цим законом, в Україні відносять громадян, які проживають на її території на законних підставах: а) працівники, що працюють за наймом на всіх підприємствах незалежно від форм власності й господарювання; б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою (підприємці, фермери, особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, особи творчої праці, та ін.); в) обрані чи призначені на оплачувані посади в органи державної влади, управління або в громадські організації; г) громадяни, які проходять службу у збройних силах, внутрішніх військах, органах національної безпеки і внутрішніх справ; ґ) особи, що проходять професійну підготовку з відривом від виробництва; д) працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні та виконують певні виробничі функції, не пов'язані з забезпеченням діяльності зарубіжних посольств і місій [Закон України «Про зайнятість населення», 1999].

Слід підкреслити, що в межах кількісних параметрів зайнятість населення характеризується певним рівнем, який визначається як відношення чисельності зайнятих громадянн до загальної чисельності населення країни, або як відношення зайнятого населення до економічно активного населення за допомогою наступних формул: $Р_з = Ч_з / Ч_н$; $Р_з = Ч_з / Ч_з + Ч_б$, де $Р_з$ – рівень зайнятості; $Ч_з$ – чисельність зайнятого населення; $Ч_н$ – загальна чисельність населення; $Ч_б$ – чисельність безробітного населення.

Аналіз також показує, що в багатьох економічно розвинених країнах рівень зайнятості населення розглядається як один із головних орієнтирів розвитку соціально-економічної системи в цілому, який визначає перегрупування та розподіл матеріальних, фінансових і трудових ресурсів у межах суспільного виробництва, приоритетних напрямах науково-технічного процесу, розміщенні продуктивних сил, підвищенні якості та рівня життя населення. При цьому враховується й той факт, що сучасний ринок праці в контексті трудової зайнятості не є саморегулятивною системою, оскільки в економічно розвинених країнах світу найбільш ефективна зайнятість населення досягається завдяки різноманітним важелям гнучкого державного регулювання, що базується на таких *принципах:*

1) забезпечення рівних можливостей всім громадянам у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей і професійної підготовки;

2) сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню і безробіття, створенню нових робочих місць;

3) координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямами соціально-економічної політики; 4) забезпечення контролю профспілок, спілок підприємців, власників підприємств за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення; 5) міжнародної співпраці у вирішенні проблем зайнятості населення[Маршавін, 1998: с. 38-67].

Аналіз також показує, що на рубежі 20-21 століть відбулися суттєві структурні зміни в світовій економіці, спричинені науково-технічним прогресом, реструктуризацією галузей обробної промисловості, поширенням високотехнологічних секторів виробництва тощо, які й призвели до відповідних зрушень у структурі трудової зайнятості населення. Причому починаючи 1990-х років головною тенденцією трансформації трудової зайнятості було переливання робочої сили з виробничих галузей у сферу

надання різних послуг, що й спричинило виникнення різноманітних національних моделей структури зайнятості.

Серед цих моделей найчастіше виділяють так звану *інформаційну модель структури трудової зайнятості*, для якої характерним є суттєве розширення сфери різноманітних послуг. Ця модель зайнятості властива головним чином англо-саксонським країнам. Так, наприклад, у сфері послуг Великої Британії зайнято біля 70% робочої сили, а в США та Канаді відповідно понад 73%.

Інша модель – інформаційно-індустріальна – набула поширення в Японії, Німеччині, Франція та Італії. Ця модель характеризується досить високим рівнем зайнятих у обробних галузях промисловості. Наприклад, у Японії в сфері послуг зайнято більше 58%, в Італії – 62%, у Німеччині – 63 %, в у Франції – 69%. Найбільш поширеною сфера послуг у цих країнах є в таких галузях соціально-економічної діяльності як інформатика і комп'ютерна техніка, де спостерігаються найвищі темпи приросту зайнятості.

Збільшення зайнятості в інформатиці пояснюється тим, що знання та інформація на сучасному етапі перетворюються на основне джерело підвищення продуктивності праці та економічного зростання. Ось чому сфера інформаційних послуг вважається найперспективнішою у новій так званій цифровій економіці [Маршавін, 1998:с.48-68].

Водночас стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій зумовив і поширення нетрадиційних форм зайнятості населення, таких як тимчасова, часткова, короткострокова, контрактна, надомна. В економічно розвинутих країнах від 60 до 85% жінок, які працюють за гнучкою системою організації праці, обирають такі форми зайнятості. Ця тенденції переважної зайнятості робочої сили у сфері надання адміністративних та інформаційних послуг на сучасному ринку праці зберігатиметься й надалі.

Крім того, важливими змінами у сфері зайнятості будуть скорочення робочого часу і зростання дозвілля працівників, яке сприятиме всебічному розвитку особистості працівників. Вказані перетворення на ринку праці

базуються, як правило, на зростанні продуктивності праці за рахунок постійного розвитку науково-технічного прогресу, а також широкого впровадження ефективних наукоємких технологій виробництва товарів і надання соціальних послуг.

Характеризуючи сутність, типологію та сучасні тенденції, що склалися в сфері зайнятості населення, можна зробити висновок: що ситуація в сфері зайнятості починає поступово змінюватися на краще в плані зростання зайнятості, але в сфері зменшення безробіття залишається багато проблем, пов'язаних із прихованим і вимушеним безробіттям, а також із сільським і молодіжним безробіттям. над розв’язанням котрих мають більш активно опікуватися головні партнери по ринку праці: держава, роботодавці та профспілки.

ГЛАВА 2
РИНОК ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Розділ 7. Сучасні зміни ринку праці та зайнятості населення

Передусім відмітимо, що Україна не тільки обіймає вигідне географічне положення, але й володіє переважною більшістю необхідних природних і людських ресурсів для успішного розвитку народного господарства в умовах економічної глобалізації. Проте довготривала стагнація вітчизняної економічної системи та неефективна економічна дипломатія призвели до втрати традиційних ринків на пострадянському просторі, а також істотно ускладнили інтеграцію даної системи в Європейський економічний простір і глобальну економіку на правах рівноправного партнера. Перехід до капіталістичної системи господарювання відчутно вплинув на всі сфери життя сучасного українського суспільства. Суттєвих змін зазнала насамперед вітчизняна економіка, в результаті капіталізації котрої відбулася її деградація та інволюція з індустріально-аграрного до аграрно-індустріального положення, а також масова деіндустріалізація й інноваційний дефолт.

Відповідно до кардинальної зміни відносин власності з'явилася нова соціально-класова структура, в системі котрої поступово визрів й укорінився олігархічний прошарок, який зосередив у своїх руках практично всю економічну і політичну владу в країні. Найбільш числений (новостворений) клас найманих працівників фактично був повністю позбавлений власності на засоби виробництва (функціонуючі за радянської влади як загальнодержавна власність), відсторонений від участі в управлінні підприємствами й країною в цілому, а також полишений багатьох соціальних благ, у тому числі прав на гідну працю і гідні соціальні стандарти.

Внаслідок побудови «капіталізму для своїх», олігархізації країни, метастазування всеохоплюючої корупції, подавлення волі й можливостей більшості громадян до реального супротиву діям влади, направленим на погіршення їх життєвих умов призвело до створення неправової, антисоціальної

та недемократичної держави, хронічним атрибутом функціонування котрої стала системна криза.

Суттєві зміни в економіці країни призвели до трансформації зайнятєвих соціальних практик громадян. Сфера праці сучасної України опинилася під впливом цілої низки одночасно діючих чинників: дерегуляції ринку праці, послаблення ролі профспілок, пошуку організаційних стратегій бізнесу щодо гнучкості суспільного виробництва, розвитку сектору послуг, широкого розповсюдження цифрових технологій та появи нових видів і способів трудової діяльності. І хоча одні чинники, перш за все безпрецедентні можливості сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, а також масовий перехід в організації виробництва до гнучких режимів створювали передумови для отримання працівниками «хороших робочих місць» («good jobs» за виразом американського дослідника А.Каллеберга), інші інституційні чинники, зумовлені неоліберальною моделлю господарювання, виявилися визначальними та діяли в протилежному напрямку, у відповідності до нинішніх глобальних трендів у сфері праці та зайнятості населення: зростання нестабільності й ненадійності, погіршення умов праці й скорочення робочих місць, посилення соціальної нерівності.

Офіційна статистика зафіксувала скорочення чисельності зайнятих в Україні з 20,4 млн. осіб у 2013 році до 16,2 млн. у 2018 році, тобто на 21% [Статистичний щорічник,2018:с. 49]. Це обумовлено не тільки втратою п’ятої частини економічного потенціалу країни внаслідок відомих подій в Криму й на Донбасі, але й значною мірою завдяки деструктивної соціально-економічної політики української влади. За даними омнібусу 2019 року, майже дві третини опитаних громадян (64,9%) мають оплачувану роботу, що більше ніж у 2018 - 2016 роках (відповідно, 59,9% і 55,9%). Причому серед тих, хто працює, кожний десятий має одну й більше додаткових робіт (7,9% - одну, 2,4% - декілька). Бізнесом і підприємництвом зайнято 5,0% населення (у тому числі дрібним бізнесом та індивідуальним підприємництвом лише 3,9%), найбільш чисельну групу складають робітники (26,1%). Серед тих, хто працює, статус роботодавців мають 6,4% громадян, статус найманих працівників – 77,4%, статус

самозайнятих – близько 13,7% (за даними статистики, ці категорії зайнятих у відсотках до зайнятого населення у віці 15-70 років становили у 2017 році, відповідно, 0,9%, 84,3% і 14,6% [Економічна активність, с. 78]. Випадковою роботою (без постійного місця, в різних місцях залежно від обставин) за останні 5 років було стабільно охоплено від 5 до 7% населення (у 2019 – 4,8%). А безробітні становлять 5,8% від усіх опитаних, або 9,0% від тих, хто працює (рівень безробіття населення України у 2017 році становив 9,5% [Статистичний щорічник, с. 53]. Отже, на десять українських громадян, що мають оплачувану роботу, припадає приблизно один безробітний.

Разом із цим, аналіз показує, що з укладанням письмового трудового договору на основній роботі працює три чверті (74,0%) зайнятих громадян, кожний четвертий із яких або 26,0% – за усною домовленістю, тобто на засадах неформальної чи тіньової зайнятості (за даними статистики, неформальною зайнятістю у 2017 році було охоплено 22,9% зайнятого населення [Економічна активність, с. 114]). Усні домовленості найбільше поширені серед тих, хто працює на декількох роботах. А серед тих, хто має одну оплачувану роботу, три чверті (74,9%) працюють за письмовим трудовим договором, а чверть – за усною домовленістю. Серед зайнятих на декількох роботах, за письмовим договором працює дві третини громадян (65,8%), а за усною домовленістю – третина (34,2%).

Варто також зазначити, що на умовах постійної зайнятості працює три чверті (76,7%) зайнятих громадян, а на умовах тимчасової зайнятості – 23,3%. При цьому за строковим контрактом працюють 7,9% громадян, на тимчасових роботах – 6,9%, на сезонних – 5,5%, на випадкових роботах час від часу – 3,0% зайнятих. Постійно понаднормово працює 23,4% зайнятого населення, час від часу – 18,2%. Тобто, більше 40 годин на тиждень постійно або періодично працює четверо з десяти зайнятих громанян України (що свідчить про нинішні обсяги феномену надзайнятості). Повний 40-годинний робочий тиждень має приблизно така ж доля працюючих (42,1%). Натомість кожний десятий (10,0%) зайнятий працює неповний робочий тиждень, а 6,3% респондентів, що мають роботу, працюють за викликом лише окремі години, необхідні для виконання

певної роботи. Для порівняння: за даними статистики, більшість населення (69,8%) має 40-годинний робочий тиждень, понад 40 годин на тиждень працює 14,0%, а менше 40 годин – 16,2% зайнятого населення [Економічна активність, с. 90]).

Розділ 8. Особливості стандартної та нестандартної зайнятості

Проведений аналіз показав, що хоча феномен *нестандартної зайнятості* громадян працездатного віку існував і раніше, значного поширення він набув лише в умовах економічної глобалізації внаслідок двох головних чинників: прагненням капіталу до зменшення витрат на робочу силу і справжній революції в інформаційно-комунікаційних технологіях. Сама ж концепція нестандартної зайнятості з'явилася лише наприкінці XX – початку XXI століття як віддзеркалення значних якісних зсувів у сфері зайнятості населення. Загалом нестандартна зайнятість розуміється як така, що виходить за межі стандартної зайнятості, тобто певної роботи за наймом на основі безстрокового трудового договору повний робочий день на території роботодавця тощо. На думку експертів Міжнародної організації праці, *нестандартна зайнятість* охоплює: тимчасові трудові практики, зокрема, проектну, сезонну, випадкову роботу тощо; неповну або часткову зайнятість, чи роботу «по виклику»; приховану чи тіньову зайнятість і самозайнятість; багатосторонні відносини зайнятості працездатного населення, наприклад, залучена чи запозичена праця через агентства зайнятості тощо [Non-standard employment,2022 p. 8].

Необхідно підкреслити, що Міжнародна організації праці, Міжнародна та Європейська конфедерації профспілок, Європейський фонд поліпшення умов життя та праці регулярно публікують чисельні дослідження з різних аспектів неформальної зайнятості. Але цього на жаль не спостерігається в Україні, яка не брала участі в жодному у таких міжнародних дослідженнях. За винятком декількох фрагментарних показників у країні фактично відсутні відповідні статистичні та узагальнені соціологічні дані. Якщо саму зайняттєву структуру, у тому числі й динаміку безробіття соціологи відстежують з 1992 року, першого року проекту моніторингу соціальних змін в українському суспільстві, питання

міграції робочої сили та можливості отримання гідної роботи за місцем проживання – з 2002 року, то низку індикаторів неформальної зайнятості було введено до інструментарію соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України вперше у межах омнібусу 2019 року. Ці індикатори-запитання були зорієнтовані в основному на отримання інформації щодо тимчасових трудових практик, неповної або часткової зайнятості, прихованої зайнятості населення тощо.

Згідно концептуального розуміння нестандартної зайнятості, остання, на наш погляд, охоплює дві групи працівників: найманих працівників, які працюють у форматі неформальної зайнятості та самозайнятих громадян. До найманих працівників неформальної зайнятості було віднесено наступних: 1) респондентів, які ідентифікували себе як наймані працівники, що працюють за усною домовленістю, тобто у форматі неформальної чи прихованої зайнятості; 2) респондентів, які одночасно зазначили, що вони є найманими працівниками, працюють за письмовим трудовим договором, але на засадах тимчасової зайнятості; 3) респондентів, які є найманими працівниками, що працюють на засадах постійної зайнятості за письмовим договором, але тривалість робочого тижня яких менше 40 годин (неповна зайнятість). Що стосується другої групи працівників, тобто тих, які віднесені д категорії самозайнятих, то вони були визначені на основі само ідентифікації самих респондентів.

Отже, за розрахунками нашого обстеження, нестандартними формами зайтості охоплено 44,0% зайнятих, і різними формами самозайнятості – 56,0% громадін. Якщо ж до формування групи самозайнятих громадян підходити більш строго та відносити до категорії нестандартно зайнятих громадян також категорію надзайнятих (що складає 39,7% сомозайнятих), то тоді чисельність громадян, які сповідують нині нестандартні форми зайнятості, буде переважати в нашому суспільстві. Але в будь-якому випадку можна стверджувати про високу ступінь поширення нестандартної зайнятості в нашому соціумі, що дає підстави говорити про її «узвичаєння» й перетворення на «стандартну» зайнятість, а також про поступове вичерпання своєї бази концепту «стандартної зайнятості». Натомість сама група нестандартної зайнятості громадян є вельми

неоднорідною і потребує подальших досліджень, зокрема її різновидів, причин вимушеної нестандартної зайнятості, а також мотивів добровільного вибору формату даного виду зайнятості тощо.

Щодо самозайнятості, як різновиду нестандартної зайнятості населення, то вона, як засвідчив аналіз, суттєво відрізняється від інших різновидів зайнятості. Для самозайнятих громадян, як свідчить аналіз, характерні не тільки більш високі показники доходів і матеріального забезпечення, але й значно краще соціальне самопочуття за певною низкою параметрів. Специфічні особливості групи самозайнятих, за якими вона відрізняється як від групи найманих працівників нестандартної зайнятості, так і від найманих працівників самозайнятості, обумовлені насамперед принциповою різницею статусних позицій зайнятості: зайнятість «не за наймом» перших і зайнятість «за наймом» других. Загалом, кращі соціальні позиції та можливості в нашому суспільстві насьогодні мають само зайняті громадяни, дещо гірші – наймані громадіни, що працюють у межах самозайнятості і найгірші – наймані працівники в рамках нестандартної зайнятості.

Поряд із цим, аналіз показав, що групи самозайнятих і нестандартно зайнятих громадян суттєво різняться між собою за низкою таких параметрів: співвідношенням формальних і неформальних засад зайнятості, форматами тимчасової зайнятості, тривалістю робочого тижня, наявністю додаткової зайнятості тощо. Так, суттєві відмінності між різними групами зайнятих громадян спостерігаються при порівнянні їхніх заробітків. Більше половини самозайнятих, а серед найманих працівників переважна більшість отримує зарплатню, що не перевищує двох мінімальних зарплат (мінімальна заробітна плата у серпні 2019 року була встановлена на рівні 4173 грн). Найменші доходи, як показує аналіз, у найманих працівників нестандартної зайнятості, серед них третина (33,8%) отримує менше офіційно встановленої мінімальної заробітної плати (для порівняння: такі ж низькі зарплати мають 17,7% найманих працівників, які працюють в сфері самозайнятості та 21,0% само зайнятих громадян). Доходи у розмірі двох мінімальних зарплат і більше мають четверо громадян із десяти самозайнятих (41,1%), троє з десяти найманих працівників у

сфрі самозайнятості (29,6%) і двоє з десяти (23,1%) найманих працівників НСЗ. Невипадково серед незадоволених роботою громадян, які складають третину від усіх зайнятих (33,2%), переважна більшість із них не задоволена перш за все оплатою праці. Про кращий матеріальний стан самозайнятих у порівнянні з найманими працівниками, атакож дещо кращий стан найманих працівників у сфрі самозайнятості порівняно з найманими працівниками нестандартної зайнятості свідчать й інші відповіді респондентів щодо матеріального стану їхніх родин.

Розділ 9. Молодь у фокусі нестандартної зайнятості на рику праці

Молодіжне безробіття – явище, вкрай небезпечне для будь-якого суспільства за своїми соціально-економічними, соціально-політичними та соціально-психологічними наслідками. За даними доповіді ВООЗ, такі, що довгий час залишаються безробітними молоді люди, частіше повідомляють про поведінку, що завдає шкоди здоров'ю, ніж ті, хто не стикався з безробіттям; це стосується також і осіб з більш забезпечених (соціально благополучних) сімей, для яких відсутність роботи не є загрозою для виживання.

Відсутність зайнятості у молодих людей, згідно з доповіддю ВООЗ, має стійкий негативний вплив на сферу психічного їх здоров'я: нестабільність доходів на початку трудового життя може мати серйозні наслідки набагато пізніше, коли і дохід, і здоров'я є більш вразливими до потрясінь. Тривале (3 роки або більше) безробіття серед молодих чоловіків виступає значущим фактором вживання алкоголю; подібна залежність спостерігається і щодо до таких форм поведінки, які завдають шкоди здоров'ю, як куріння і вживання наркотичних речовин [Здоров’я, достойна работа та экономіка, 2019: с. 4].

Аналіз показує, що в деяких зарубіжних країнах безробіття серед молоді фіксувалося на рівні, що перевищує 50%, а частка молоді (у віці від 15 до 29 років), яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, збільшилася з 15% до економічної кризи (2007 р.) до 27% в 2018 р. Такі молоді люди, які не працюють, не навчаються і не набувають професійних навичок (Not in Education, Employment, or Training (NEET)) згодом стають менш схильними до

пошуку роботи [Здоров'я, достойна работа і экономіка, 2019: p. 5]. Щодо ЄС, то 2021 р. 13,1% молодих людей у віці від 15 до 29 років не мали освіти, роботи чи професійної підготовки (дослідження відбувалось у 27 країнах); молоді жінки постраждали більше (14,5%), ніж молоді чоловіки (11,8%) та низькокваліфіковані (15,5%), які також найчастіше ігноруються системами професійної підготовки. При цьому відмінності між європейськими країнами достатньо значні: в Греції та Італії більше чверті навіть висококваліфікованої молоді відноситься до групи «NEET». До 2030 р. в ЄС планується знизити рівень NEET в середньому до 9% [Schmid, Leschke, Gazier, Bellmann, 2023].

За даними емпіричних досліджень Єврофонду, довготриваюче (більше 12 місяців) молодіжне безробіття є причиною більш високого рівня невдоволеності життям, більш низьких показників в Індексі психічного благополуччя ВОЗ-5 (WHO-5 Well-Being Index), більш високого рівня соціального виключення (Social exclusion index) та меншого рівня довіри до влади (уряду країни) в порівнянні з референтними групами студентів, зайнятих та тимчасово безробітних [Menéndez-Valdés, 2018]. У доповіді Міжнародної організації праці (МОП) Global Wage Report 2022-23 констатується, що молоді робітники стали тими, хто найбільше постраждав від пандемічної кризи: ця група становила всього 13% від загальної зайнятості в 2019 р., а в 2020 р. на неї припадало 34,2% зниження зайнятості, тобто молоді люди, особливо молоді жінки, стикаються з найбільшим дефіцитом робочих місць [Global Wage Report 2022–23, p. 33].

Подібні дані наводить ООН: на лютий 2023 року найбільш вразливою групою на сучасному ринку праці виявляється молодь; 290 млн молодих людей сьогодні не працюють і не навчаються, а 2 млрд працюють в неформальному секторі, тобто без трудового контракту. Зазначається, що нестабільний дохід і непостійна робота, погані умови праці і відсутність соціального захисту зробили молодих людей особливо вразливими в пандемію і призвели до різкого падіння їх доходів [52% глобальных доходов.., 2023].

Згідно з соціологічними дослідженнями, проблема зайнятості та гідних робочих місць турбує сучасну молодь всього світу: на думку респондентів міжнародного опитування студентів, проведеного в 21 країні світу в 2021 р.,

гострими темами сучасності визнано не зміну клімату або збройні конфлікти (як можна було припустити), а доступ до якісних робочих місць і зростаюча економічна нерівність («багаті стають багатшими, а бідні – біднішими») – приблизно чверть респондентів у всьому світі називає ці проблеми найбільш значущими [Global Student Survey, 2021].

Однією з причин вразливості молоді на ринку зайнятості є та, що саме молоді люди найбільшою мірою залучені до нестандартих форм зайнятості (НСЗ), найбільш розповсюджених в цифровій економіці. Робота онлайн без контрактних зобов'язань та поза Трудовим кодексом в уявленні молодих людей відображається як більш вільна та прогресивна, ніж стандартна повна зайнятість: неприв'язаність до місця роботи, ненормований графік, неформальні стосунки з роботодавцем, відсутність бюрократичних процедур в процесі роботи здаються необтяжливими та привабливими для сучасного образу життя. До того ж, економія на приміщенні та засобах виробництва дозволяють роботодавцю виплачувати трохи вищий рівень зарплати, ніж в офлайн-секторі. Але при цьому ніяким чином не гарантуються права працівника на гідну працю, соціальний захист, пенсійне забезпечення тощо.

У підсумку, така форма зайнятості завдає істотної шкоди як робітнику (не даючи змоги на повноцінний людський розвиток, відпочинок і гарантії зайнятості), так і державі (використовуючи її інтелектуальний потенціал, роботодавець по суті не сплачує жодних внесків на його відновлення, адже податки, в разі їх сплати, спрямовуються в тому числі на систему освіти, охорону здоров'я, інфраструктуру тощо). Але найхарактернішою рисою нестандартної зайнятості будь-якої форми є її незахищеність, в тому числі – від звільнення та безробіття.

Водночас трудова зайнятість населення на основі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (наприклад, Інтернет-зайнятість, електронна або gig-зайнятість), будучи різноманітними за змістом, мають одну спільну особливість: можливість працювати із застосуванням інформаційно-комунікативних технологій в різних місцях за межами традиційного робочого місця з можливістю обирати найбільш комфортний час для роботи. Робота в Інтернеті

концептуалізується як надання послуг, опосередкованих цифровими технологіями, спрямована на отримання доходу за рахунок використання онлайн-платформ, веб-сайтів або мобільних додатків, включаючи роботу, що виконується віддалено на різних рівнях кваліфікації; і роботу, знайдену онлайн, але виконувану на місці (наприклад, транспорт, доставка або робота різноробочого). Частина роботи в Інтернеті, яка виконується через онлайн-платформи для працевлаштування, визначається як робота на платформі [Zwysen, Piasna, 2023: p. 6-7:].

Міжнародна організація праці (МОП) класифікує платформну зайнятість в тому ж ключі – форми, які передбачають роботу безпосередньо в Інтернеті (наприклад, турагентства, які повністю оперують в Інтернеті, такі як tripadvisor.com або booking.com), і ті, які регулюють робочий процес «на місцях»: за такою схемою працюють, наприклад, таксисти Uber або кур'єри онлайн-сервісів доставки їжі [Цифрові трудові платформи, 2021]. Останні більшою мірою прив'язані до місця роботи платформи, але часто мають можливість вибору тривалості робочого часу на відміну від віддалених Інтернет-працівників, які мають цифрове робоче місце, не обмежене географією. Віддалена робота в Інтернеті, в свою чергу, розділяється на фріланс (незалежні працівники, які зазвичай отримують оплату за годину, день або за іншу одиницю часу), гіг-працівників (які отримують винагороду за окремі завдання (або мікрозавдання) в рамках виконання певної частини роботи) і крауд-працівників (які конкурують за участь у проекті, а винагороду часто отримують лише ті, хто показав найкращі результати) [The alternative workforce, 2019: p. 21].

Отже, сучасні соціологічні дослідження трудової сфери свідчать, що найбільшою мірою залученими до віддаленої роботи на основі інформаційно-комунікаційних технологій є молоді люди віком до 40 років (міленіали*) – їх можна назвати соціальною базою для нестандартних форм зайнятості. Міленіали – найбільш високоосвічене покоління в історії людства, для якого до того ж характерний високий попит на продовження навчання та висока мобільність (професійна, трудова, географічна). Саме покоління міленіалів (життя яких від самого початку було тісно пов’язано з інформаційними технологіями)

виявляється, з одного боку, найбільш адаптованим до нових реалій сучасного ринку зайнятості, а з іншого боку, саме воно знаходяться в найбільш уразливих умовах праці.

Працівники платформ є, як правило, молодші, ніж офлайн-працівники; зокрема, середній вік офлайн-працівників в дослідженні COLLEEM становить 43,1 роки в 2017 р. і 42,6 роки в 2018 р., в той час як середній вік працівників платформи (які надають такі послуги мінімум щомісяця) становить 34,7 роки в 2017 р. і 33,9 роки в 2018 р. (МОП встановлює середній вік працівників платформи в 33,2 роки). Європейські дослідження стверджують: робота на платформі розглядається як наступна найкраща альтернатива безробіттю, до якої вдаються за необхідності, при цьому онлайн-працівники віддають перевагу офлайн-можливостям, як тільки вони стають доступними на місцевому рівні. Дані про поширеність Інтернет-роботи та роботи на платформах у 14 європейських країнах у 2021 р. кажуть: робота в Інтернеті може розглядатися як тип ненадійної та менш цінної роботи, яка є більш імовірною, коли на місцевому рівні доступно менше інших варіантів [Zwysen, Piasna, 2023: p. 36-39].

Молодь у нестандартних формах зайнятості, яка в більшості випадків є схильною до максимального ризику безробіття, виявляється в більш програшних умовах, ніж стандартно зайняті молоді люди, які мають доступ до можливостей навчання, декретної відпустки, гарантованої зарплати й інших соціальних пільг. Щодо України, то в умовах економічної кризи та воєнного стану саме цифрова зайнятість може розвиватися в прискореному темпі, адже в низькотехнологічній українській економіці доступність якісних стандартних робочих місць була невисокою і в довоєнні часи. Тому в перспективі міленіали, виходячи на сучасний український ринок праці, займають нішу нестандартної зайнятості, стикаючись з всією низкою проблем, притаманних такому типу трудових відносин.

Згідно соціологічному дослідженню, проведеному серед українських робітників цифрових платформ в 2018- 2019 роках, основною причиною, за якої українські працівники обирали роботу в системі Інтернет, було отримання додаткового доходу. Інші причини включали в себе перевагу працювати з дому,

кращу оплату на платформах в порівнянні з офлайн-світом і неможливість знайти роботу в іншому місці; перешкоди для пошуку роботи в офлайн економіці включають в себе загальну нестачу робочих місць і низьку оплату праці [Aleksynska, Bastrakova, Kharchenko, 2019: p. 3].

Цікаво, що хоча велика частина опитаних в Україні фрілансерів заявили, що вони насолоджуються своїм способом роботи завдяки свободі, яку він приносить, і багато хто уявляє його як можливість працювати в будь-якому місці і в будь-який час, але тільки 29% заявили, що вони можуть дозволити собі відпустку в будь-який період. Крім того, більше двох третин або не могли дозволити собі відпустку в будь-який час, або відчували б труднощі з її отриманням, а більше половини респондентів заявили, що вони не можуть дозволити собі не працювати протягом 4 тижнів на рік (період, який відповідає законній тривалості щорічної відпустки). Більш того, кожен третій працівник (32%) повідомив про наявність досвіду несплати за свою роботу через онлайн-платформи [Aleksynska, Bastrakova, Kharchenko, 2019: p. 44]. Таким чином, насправді «вільний графік» роботи не дозволяє більшій частині опитаних мати забезпечену трудовим правом відпустку, а більш висока оплата праці не завжди є гарантованою навіть за якісно виконану роботу.

Згідно опитування Freelancehunt 2022 р., в цій сфері залишається перевага молодого покоління: 27,7% українських фрілансерів мають вік від 18 до 23 років; і 25,9% – від 24 до 29 років [Бровінська М., 2022]. За даними Інституту соціології НАН України, у 2020 р. українські міленіали (до яких ми зараховували дві групи респондентів – 18-29 років та 30-39 років) в цілому були найбільш частими користувачами послуг Інтернету в порівнянні з іншими віковими когортами: із запропонованих 18 альтернатив його використання обидві групи виявились найактивнішими в усіх без винятку, причому максимально часто порівняно з іншими респонденти обох груп використовували Інтернет для підробітку. Підвищення освітнього рівня має особливе значення для міленіалів: важливим цей аспект вважають 74,7% молодших та 75,6% старших з них.

Із заданого переліку соціально-економічних проблем безробіття хвилювало особисто більше половини українських міленіалів 18-29 років

(52,3%), і це максимальний рівень хвилювання серед усіх вікових груп (більше турбують молодь тільки високі ціни на товари та послуги (70,2%) та високі тарифи на житлово-комунальні послуги (56,3%)). В цілому ж по масиву ця проблема займає п'яте місце в переліку найбільших соціальних хвилювань. Такий рівень занепокоєння щодо безробіття пов'язаний з труднощами першого виходу на ринок праці, які відчуває молодь в нашій країні. В тій же мірі наймолодші респонденти хвилюються щодо корупції в органах влади і управління (51,4%). Для міленіалів 30-39 років, в яких проблема першого виходу на ринок праці вже вирішена і які мають певний досвід роботи, безробіття стоїть на четвертому місці серед хвилюючих проблем (44,7%) після високих цін (74,4%), високих тарифів (59,7%) та корупції (58,6%).

Цікава робота також максимально важлива для респондентів цих двох вікових груп (для 87,1% молодших та 84,7% старших міленіалів вона є важливою), що, по-перше, доводить ціннісну значущість роботи для молодого покоління, сприйняття її не лише в сенсі джерела доходу, але й місця для зростання та втілення професійних навичок. По-друге, це свідчить про суспільний запит на якісні робочі місця, здатні задовольнити потреби в людському розвитку, нестача яких є хронічною для української економіки, але найбільшою загрозою стає саме для молоді, яка наразі є найвисокоосвіченішою демографічною групою. Так, найвищий рівень освіти серед шести вікових груп на момент опитування фіксується в старших міленіалів (42,8% респондентів в цій групі мають повну вищу освіту; рівень базової ВО здобули більше половини опитаних цього віку (52,0%)). В групі молодших міленіалів відсоток респондентів з повною ВО – 26,8%, що разом з базовою ВО складає 41,9% (але 18,2% респондентів цієї групи знаходяться на тому чи іншому етапі навчання).

Молоді люди частіше за інші вікові когорти вважають себе адаптованими до нових соціальних умов (46,5% та 42,9% відповідно зазначили, що їм вистачає вміння жити в нових суспільних умовах), а 38,6% молодших міленіалв та 49,9% старших задоволені своєю роботою в цілому. Найбільш привабливим в своїй роботі молодші міленіали вважають гарантії зайнятості (23,1%), хороші стосунки з колегами (19,7%), близькість роботи до дому, зручне транспортне

сполучення (14,2%), зміст роботи (виконуваних обов'язків) – 13,5%, високий заробіток – 10,2%. Старших міленіалів гарантії зайнятості приваблюють майже в тій же мірі, як хороші стосунки з колегами (29,7% та 28,1% відповідно), зміст роботи (виконуваних обов'язків) є привабливим для 19,2% з них, близькість роботи до дому, зручне транспортне сполучення – для 17,2% опитаних, можливість поєднання трудових і сімейних обов'язків – для 11,9% опитаних, хороші відносини з керівництвом та високий заробіток – для 10,8% та 10,6% відповідно.

При цьому, якщо в якості причини можливого від'їзду зі свого населеного пункту в цілому по масиву лідирує варіант «бажання знайти нове місце роботи» (23,1% опитаних), то в двох найбільш молодих групах цей відсоток набагато вище (39,4% і 35,3% відповідно), а більше третини (39,1% та 40,4%) визнаються, що їм не вистачає роботи, що підходить; можливості повноцінно проводити відпустку не вистачає відповідно 42,5% та 51,3% міленіалів, майже такій же кількості в обох групах (41,2% та 40,7%) не вистачає можливості мати додатковий заробіток.

Варто також зазначити, що українські міленіали мають хоча і вищий в порівнянні з більш старшими групами, але все ж невеликий ступінь матеріальної захищеності на випадок безробіття (На запитання «У разі втрати Вами основного джерела доходу (зарплати, пенсії) скільки часу Ви та Ваша сім'я зможете прожити, забезпечуючи мінімальні потреби при використанні всіх можливостей (заощаджень, підсобного господарства, підробітків тощо)?» більшість 18-29-річних (54,6%) та 30-39-річних (64,4%) відповіли, що зможуть «протриматись» не більше трьох місяців).

В той же час, дуже затребуваною серед молодого покоління є вимога соціальної справедливості (створення в суспільстві рівних можливостей для всіх є в цілому важливим для 77,3% молодих міленіалів та для 81,9% – старших міленіалів). Отже, за соціологічними дослідженнями 2020 р., українські міленіали – найактивніша, найосвіченіша та найадаптованіша до нових умов роботи частка населення. Наймолодші з них мали на той час найвищий серед інших рівень налаштованості на роботу за кордоном та зазначали максимальну

стурбованість проблемою безробіття. Найактуальнішим мотивом виїзду з місця проживання для обох груп був пошук нового місця роботи. Міленіали в цілому активно використовують Інтернет як в роботі, так і в повсякденному житті. Вони відрізняються впевненістю в собі та своїх силах, зацікавленістю в роботі та підвищенні свого освітнього рівня, мають здібності та навички праці в нових економічних умовах (дистанційної роботи, знаходження нових технологічних рішень, інноваційного підходу до виконання завдань). Разом з цим, будучи з низки причин більшою мірою залученими до нових форм нестандартної зайнятості, саме вони є найменшою мірою захищеними в трудовій сфері (хоча, напевно, самі того не усвідомлюють, адже мають, за самооцінкою, невеликий потенціал соціальної захищеності та разом із тим – дуже високий запит на соціальну справедливість).

Крім цього, дослідження українських фрілансерів (більшість з яких можна віднести до покоління міленіалів) довели, що зафіксована серед них задоволеність роботою (її свободою та певною незалежністю) поєднується з частою відсутністю можливості повноцінного відпочинку та гарантій отримання плати за виконану роботу. Вони не налаштовані на формалізацію трудових відносин, а проблема відсутності трудового стажу їх практично не хвилює (ймовірно, певну роль в цьому відіграє і налаштованість на роботу за кордоном, і певний рівень недовіри державним інститутам). Наразі вся низка проблем, пов’язаних із залученням молодого покоління до нестандартної зайнятості, тільки накопичує потенціал для подальших соціально-економічних труднощів, адже молоді люди за умови наявності навіть незахищеної роботи на певний період не потребуватимуть пильної уваги з боку держави; але в той же час, надалі така ситуація ризикує перетворитися на загрозливу. Так, однією з показових надзвичайних ситуацій в цьому плані став блек-аут 2022 р., коли більшість ІТ-працівників залишились без можливості роботи і в той же час – без гарантованих соціальних виплат.

Таким чином, з метою запобігання негативного майбутнього сценарію невирішених соціально-економічних проблем, слід прискорити прийняття

відповідних заходів для стандартизації молодіжної зайнятості, а ширшого залучення молоді в економіку країни.

Розділ 10. Морально-етичні аспекти конкуренції на ринку праці

Сучасний розвиток людської спільноти у XXI столітті пронизаний різноманітними тектонічними викликами, істотними ризиками й складнощами, пов'язаними насамперед з пандеміями, війнами та іншими глобальними соціальними проблемами людства. Відбуваються небувалі соціально-структурні зміни на всіх фронтах соціально-економічної системи – світової та національної економіки. На ринку праці небувалими темпами загострюється не тільки конкуренція між різними країнами світу, але й помітно актуалізується проблема конкурентоспроможності робочої сили. Адже зростання боротьби за вакантне робоче місце, як засвідчує аналіз, істотно впливає на морально-етичну складову розвитку сучасного ринку праці. При цьому постають складні питання: кому надавати перевагу, хто заслуговує на певну роботу більше, а хто взагалі немає ніяких шансів на працевлаштування. Розвиваються та поширюються різноманітні форми дискримінації робочої сили щодо конкурентоспроможності на ринку праці. Все це потребує соціологічного осмислення та ретельного обстеження даної проблеми, зокрема, наукового обґрунтування особливостей стану конкурентоспроможності на ринку праці як суспільного явища та морально-етичної проблеми в сучасному українському суспільстві.

Аналізуючи наукові джерела з даної проблематики, можна прийти до висновку, що дана проблема є новою в межах соціологічного аналізу ринку праці, що обумовлено становленням ринкової економіки в українському суспільстві та відсутності значної дослідницької уваги. У сфері наукового аналізу питання конкурентоспроможності робочої сили розглядається на перетині економіки та соціології, зокрема, аналізується ефективна реалізація людського капіталу на ринку праці, в доробку таких вітчизняних дослідників, як Е. Лібанова, В. Гейц, А. Колот, І. Петрова, В. Семикіна та інші. Певні роботи присвячені також аналізу конкурентоспроможності молодих працівників на ринку праці (В.Близнюк, О. Грішнова, І. Каленюк, Л. Лісогор, Л. Шаульська, Р.

Фатхутдінов, Г. Хафізова, І. Цвєткова та інші). Однак виокремлюється тенденція акценту дослідницької уваги на аналізі не стільки конкурентності робочої сили, скільки конкурентоспроможності підприємств, держави в цілому та продукції на ринку. На жаль набагато менше аналітичних робіт присвячено проблемі конкурентоспроможності безпосередньо в сфері праці, а особливо - дослідженням моральної складової даного суспільного явища.

Таким чином, у перебігу обстеження морально-етичних чинників проблеми конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці першочергової уваги потребує інтерпретація та розрізнення таких понять, як «конкуренція» та «конкурентоспроможність». Конкуренція в сучасній науці розглядається як соціально-економічне явище, і найчастіше визначення даного поняття пов'язані саме з економічною наукою. «Конкуренція» (від лат. concurrentia – змагання, суперництво), в економіці – суперництво між суб'єктами ринкової економіки за найкращі умови виробництва, вигідну позицію на ринку, тощо. Це поняття здебільшого трактується як складний соціально-економічний процес взаємодії та боротьби товаровиробників за найбільш вигідні умови товарного виробництва й збуту товарів, отримання найбільших прибутків [Бек, 2000:с. 202-223].

Конкуренція також відображає зв'язок між виробництвом і реалізацією продукту, що є причинно-наслідковим, суттєвим, необхідним і повторюваним об'єктивним соціально-економічним законом. Також це певна спроба досягнення винагороди шляхом відчуження або випередження суперників, що прагнуть до ідентичних цілей, що на нашу думку й є ключовою складовою в соціологічному аналізі моральної складової явищ конкуренції та конкурентоспроможності, тому ми будемо спиратися на це визначення. На відміну від конкуренції, поняття конкурентоспроможності у Великій українській енциклопедії розглядається: *по-перше,* як конкурентоспроможність товару – ступінь його відповідності вимогам вибраного ринку за технічними, економічними та іншими характеристиками, *а по-друге*, власне як конкурентоспроможність підприємства – рівень його компетентності порівняно з іншими підприємствами-конкурентами за певними параметрами [Хэнді, 2001:

с. 196-207]. Як бачимо, простежуються деякі прогалини в більш широкому розумінні поняття конкурентоспроможності на ринку праці, особливо в аспекті морально-етичної проблеми, що пов'язані з даним суспільним явищем.

Однак поняття ринку праці тісно пов'язане з соціальною складовою розвитку сучасного соціуму, особливо, з його морально-етичними цінностями й нормами. Адже поділ праці й конкуренція немовби вивертають соціальні відносини навиворіт: вони розвивають тільки соціально-професійну, а не загалом суспільну солідарність (консенсус). Натомість соціальні почуття єднають осіб тільки однакової професії, змушують ставитися до інших ворожо. Виникають корпорації і внутрішньо корпоративна (егоїстична) мораль, які за певного потурання можуть зруйнувати єдність суспільства. Відновити соціальну солідарність, зруйновану спочатку професійною, а потім корпоративною мораллю, може держава. Тільки вона виступає гарантом цілісності. Чіткий поділ влади між церквою (сфера моралі) і державою (сфера політики) – єдиний засіб утримати суспільство від сваволі й терору (до яких неминуче вдається всякий уряд, коли розвиток моральності ставиться у залежність від політичної вигоди) [Хенді,2001: с. 21].

Якщо звернути увагу на класичний соціологічний аналіз, який був запропонований фундатором соціології О.Контом, то французький соціолог вважав більш значущими науку і мораль, ніж економіку і політику. В його класифікації наук політична економія взагалі відсутня як така (а виділена як одна з галузей соціології). Причому О. Конт критикував економістів за їх розмежування економічних явищ від соціального цілого. Водночас саме поняття ринку праці, якщо звернутися до визначення вітчизняних соціологів, позначає систему суспільних взаємозв'язків і взаємовідносин, пов'язаних із купівлею та продажем робочої сили як товару [Тоффлер,2002:с.28]. У класичному розумінні ринок праці – це сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу за допомогою ціни на працю (заробітної плати).

Важливою складовою ринку праці, яку виокремлюють соціологи на відміну від економістів – є «ядро» і «периферія», які розрізняються за характером трудової зайнятості (передусім, її повнота, тривалість і стабільність). Під

впливом різноманітних груп факторів, відбувається розподіл зайнятих серед сегментів ринку, серед яких є найбільш вагомими: освітні і професійні відмінності; тендерна дискримінація; етнічна та релігійна дискримінація; вік та територіальне розселення. Всі ці фактори, на нашу думку, певною мірою виступають індикаторами індексу моральності конкурентоспроможності на ринку праці. Адже різноманітні форми дискримінації як раз і створюють проблему морально-етичного сприйняття конкурентоспроможності на ринку праці. Наприклад, людина, яка планує отримати роботу, може чітко усвідомлювати, що її можуть дискримінувати з приводу будь-якого зазначеного фактору. Це створює умови розвитку деморалізації активних учасників ринку праці, спричинених зазначеними морально-етичними проблемами.

В цілому ж на світовому ринку праці існує загальна тенденція, що за певної стабільності робочих місць зміна рівня оплати праці пов'язується вже не з продуктивністю найманих робітників, а з наявністю вакансій. І конкуренція, таким чином, розгортається тепер не за оплату праці як такої, а власне за отримання відповідного робочого місця (vacancy competition). Поява з тих чи інших причин однієї вакансії викликає ряд пов'язаних переміщень, створюючи тим самим (у термінах Х. Уайта) «ланцюги вакансій» (vacancies chains). При цьому попит на найбільш кваліфіковану робочу силу може й не вихлюпнутися на зовнішній ринок, а вакантні місця при цьому заповнюються шляхом посадового просування внутрішніми «кар'єрними драбинами» (job ladders) [Бехтель, 2000].

Водночас соціологи відзначають, що на конкурентоспроможність у контексті ринку праці впливає цілий ряд інших соціальних чинників, зокрема, таких як демографічна ситуація в країні, зміни в соціальних аспектах законодавства, морально-етичні цінності, менталітет, тенденція якості життя, етнічна та релігійні фактори. В нашому аналізі важливим постають саме культурно-моральні чинники, ті, що безпосередньо залежать не тільки від соціальних інститутів (сім’ї, школи, релігійних організацій), але від впливу ряду історико-культурних умов та обставин розвитку держави .

Варто звернути увагу й на той факт, що наявність морально-етичних якостей характеру робочої сили створює, таким чинои, здорову конкуренцію та конкурентоспроможність на ринку праці, збагачуючи його фахівцями високого рівня соціального розвитку. Наявність таких характеристик є запорукою успіху у формуванні не тільки конкурентоспроможного фахівця на ринку праці, але й особистості в цілому. Тому фахівцям на ринку праці окрім своїх професійних навичок вкрай важливо розвивати й морально-етичну складову свого характеру. Підсумовуючи аналіз даної проблеми, можна зазначити, що дослідження конкурентоспроможності на ринку праці постає актуальною проблемою для соціологічного аналізу, особливо в обґрунтуванні морально-етичних проблем становлення та розвитку ринку праці в Україні. Варто чітко розділяти поняття «конкуренція» та «конкурентоспроможність». Адже виокремлюється необхідність аналізу різноманітних факторів впливу на розвиток даного явища, особливо пов'язаних з морально-етичною складовою.

При цьому важливим фактором розвитку ринку праці та поліпшення конкурентоспроможності є вирішення низки проблем на законодавчому рівні пов'язаних з дискримінацією фахівців за освітніми, професійними, етнічними, релігійними, віковими та іншими відмінностями. Адже українське суспільство потребує фахівців з високо розвинутими морально-етичними цінностями, які будуть підтримуватися державою, створюючи адекватний стан конкурентоспроможності на ринку праці. Тому завданням соціологів залишається розробка чітких критеріїв визначення морально-етичних факторів розвитку конкурентоспроможності на ринку праці в українському суспільстві.

Розділ 11. Трудова міграціїя незайнятого населення на ринку праці

Міжнародна трудова міграція, як свідчить аналіз, є об'єктивним проявом і наслідком економічної глобалізації, співвідношення «плюсів» і «мінусів» якої залежить від низки чинників, насамперед, від місця й змісту участі країни у світовому розподілі праці, а також від конкурентоспроможності її економіки. Нажаль, вітчизняна економіка нині не витримує конкуренції з економічно й індустріально розвиненими країнами на правах рівноправного партнера і все більше стає

постачальником для них не лише сировини, а головним чином свого основного ресурсу – кваліфікованої робочої сили. За кількістю мігрантів Україна посідає восьме місце у світі: «за статистикою ООН, 2017 року за межами України проживало 5,9 млн українців», а за даними Міжнародної організації міграції, з України на початку XXI століття виїхало біля 8 млн. людей [Скубенко, Шкарпова]. Проте ця кількість охоплює не тільки трудових мігрантів, а й емігрантів з інших причин. Тому до алармістських заяв політиків щодо 6-8 мільйонів українських заробітчан, які працюють сьогодні за кордоном, науковці закликають ставитися більш виважено і критично.

Так, за даними третього модуля вибіркових обстежень Державної служби статистики України «Зовнішня трудова міграція населення», близько 1,3 млн. українських громадян протягом 2015-2017 років виїжджало за кордон. На думку викладачки Київської школи економіки Г. Вахітової, це – нижня межа оцінки, яка з урахуванням безвізу, війни й агресивної політики Польщі щодо залучення українців, має бути скоригована до 2,5 млн. Верхня ж межа приблизної оцінки кількості українських трудових мігрантів з урахуванням членів їхніх родин може сягати близько 4 млн. осіб.

Це практично співпадає і з оцінкою міністра Кабінету міністрів України Д. Дубілета, який вважає, що починаючи з 2010 року з України, за даними аналізу міграційної статистики, виїхало і не повернулося близько 4 млн. українців, що становить 10% від загальної кількості населення. У жовтні 2019 він також повідомив, що з початку 2019 року з України виїхало 1,5 млн українців, а після введення безвізу цій показник суттєво не змінився. Натомість за даними омнібусу 2019 року, тільки троє з десяти українських громадян скористалися можливостями безвізового режиму.

Поряд із цим, за останні 5 років суттєво зросла кількість громадян, які мають певний досвід роботи за кордоном або планують його отримати. У 2012 році досвід тимчасової роботи за кордоном (безпосередній або через когось із членів сім'ї) мали тільки 13,7% населення, у 2016 році – вже 20,2%, у 2018 році (після отримання безвізу) – 25,2%, а в 2019році – 27,8%. Досвід міжнародної трудової міграції мають насамперед мешканці села і невеликих міст, а також жителі західних регіонів країни.

Найменша частка громадян із досвідом роботи за кордоном – серед киян, що зумовлено насамперед особливостями втчизняного ринку праці в поселенсько-територіальному вимірі. Оскільки близько чверті опитаних відповіли на запитання стосовно їх особистого виїзду за кордон на заробітки, оцінити масштаби заробітчанства за кордоном за даними соціологічного моніторингу майже неможливо.

Натомість оціально-демографічний аналіз тих респондентів, хто дав у 2018 році відповідь на запитання стосовно особистого досвіду тимчасової роботи за кордоном, виявив наступне. В цій групі переважають чоловіки (жодного разу не виїжджали 64,3% жінок і 47,2% чоловіків; більш ніж три рази виїжджали на заробітки за кордон 19,3% чоловіків і 6,8% жінок), а також мешканці західних регіонів (52,0%; для порівняння: досвід (одного чи багаторазового) виїзду за кордон з цією метою мають 43,3% респондентів із Центру та по третині жителів Півдня і Сходу країни (відповідно, 34,% і 36,3%)).

Водночас зарубіжні заробітки, як свідчить міграційна практика, стають потужною дохідною статтею бюджетів домогосподарств. За оцінками майже половини українських громадян (46,2%), в сім'ях їхніх знайомих, члени яких працюють за кордоном, зарубіжні заробітки складають більше 50% бюджету сім'ї, на думку третини опитаних (35,8%) – від 20 до 50 відсотків. Протягом останніх років зросла також чисельність громадян, налаштованих на роботу за кордоном. У 2012 році на тимчасові заробітки планували поїхати за кордон протягом найближчого року лише 5,3% громадян, у 2018 - (після прийняття «безвізу») їх доля збільшилась до 14,6% опитаних, а в 2019 році цей показник зріс до 16,7%. У регіональному вимірі найбільша частка тих, хто має досвід роботи за кордоном і планує надалі там працювати, зафіксована на Заході. У 2018 році серед потенційних мігрантів переважали чоловіки (17,9%; проти 11,8% серед жінок) і молодь (серед респондентів до 30 років планували виїхати за кордон на заробітки 22,5%; серед людей середнього віку – 17,5%, а серед представників старшого віку – 5,2%).

Отже, за період входження України в глобальний економічний простір в сфері праці та зайнятості населення відбулися суттєві зміни, а саме: значно поширилась нестандартна й неформальна зайнятість, зросла її нестабільність, посилилась

нерівність в оплаті праці тощо. Висока ступінь поширення нестандартної зайнятості в українському суспільстві (яка охоплює практично від половини до більшості зайнятих у вітчизняній економіці) дає підстави говорити про її «озвичаєння» та перетворення у «стандартну» зайнятість громадян. Це означає також поступове вичерпання концепту «стандартної зайнятості», адекватного індустріальному періоду масового стандартного виробництва. Неоднорідність групи громадян нестандартної зайнятості потребує подальших наукових розвідок, зокрема її позитивних і негативних сторін, основних видів і динаміки в межах соціологічного моніторингу.

Водночас деструктивна соціально-економічна політика української влади за умов економічної глобалізації та втрата п'ятої частини економічного потенціалу країни внаслідок трагічних подій на Донбасі та втрати Криму призвели до суттєвого скорочення кількості зайнятих економічною діяльністю, значного поширення феномену «працюючих бідних», а також активізації процесів трудової міграції. Наростає також кумулятивне погіршення гарантій зайнятості населення. Громадянам України нині досить важко знайти за місцем свого проживання гідну роботу із достатнім заробітком. Кожному другому респонденту просто важко знайти роботу за своєю кваліфікацією. Складнощі у працевлаштуванні громадян переважають навіть у разі пошуку будь-якої роботи.

Таким чином, проведений аналіз показав, що унаслідок нестачі робочих місць за місцем проживання і гідної заробітної плати поширюється внутрішня та міжнародна трудова міграція, що стала звичним явищем у соціально-економічному житті сучасного українського суспільства. Серед тих, хто працює, кожний п'ятий має роботу в іншому населеному пункті України. Найбільші частки працюючих не за місцем свого проживання, у тому числі й за кордоном, зафіксовані на Заході країни, в невеликих містах і сільській місцевості. Чисельність громадян, налаштованих на роботу за кордоном, зросла протягом 2012-2023 років більше ніж втричі. Водночас збільшення кількості трудових мігрантів певним чином знижує напругу на вітчизняному ринку праці; покращує матеріальний стан українських домогосподарств, які отримують грошові перекази від родичів, працюючих за кордоном; сприяє зростанню економічної культури людей через їх залучення до

економічного життя більш розвинутих країн; стимулює розвиток міжнародного співробітництва.

Незважаючи на ці та інші позитивні наслідки поширення міжнародної трудової міграції як об'єктивного прояву економічної глобалізації, в сучасному українському суспільстві у порівняльному контексті «плюсів» і «мінусів» українського гастарбайтерства, а також у короткостроковому, та в довгостроковому вимірі, переважають негативні тенденції. Вже сьогодні вітчизняна економіка і бізнес відчувають дефіцит висококваліфікованих працівників робочих професій і фахівців із цілої низки спеціальностей.

Це, як свідчить аналіз, відбивається на зниженні якості наявних трудових ресурсів, а також на послабленні соціального потенціалу розвитку національної економіки. Але досить стрімке зростання міграційних настроїв, особливо серед молодого покоління, взагалі становить серйозну загрозу для життєздатності нашої країни як такої. Втім істотно обмежити та подолати ці на інші негативні тренди можливо лише за умов суттєвого покращення соціально-економічної ситуації всередині країни, а також шляхом створення наявних можливостей для гідного працевлаштування наших співвітчизників за місцем їх постійного проживання. Як бачимо, це потребує не тільки відмови від існуючої неоліберальної ідеології і практики господарювання, але й впровадження альтернативної моделі економічного розвитку в інтересах усього українського суспільства.

Розділ 12. Критерії вимірювання рівня зайнятості на ринку праці

Ситуація на ринку праці загалом залишається критичною, незважаючи на певне її пом'якшення, за оцінками громадян, за останні п'ять років. Якщо в 2014 році знайти роботу в своєму населеному пункті за кваліфікацією і достатнім заробітком було важко для 85,1% громадян, а будь-яку роботу – для 60,0%, у 2018 ці показники склали, відповідно, 73,8% і 45,1%. Тобто троє з чотирьох українців не можуть знайти у своєму населеному пункті роботу за кваліфікацією та з достатнім рівнем зарплатні. Всі роки спостережень після першої глобальної фінансово-економічної кризи 2008-2009 років понад 80% населення зазначали, що їм важко знайти роботу в своєму населеному пункті

за кваліфікацію і з достатнім заробітком. І хоча у 2018 році зафіксовано помітне зниження цього показника до рівня, аналогічного тому, що був у 2002-2008, робити висновок про «поліпшення» ситуації на ринку праці ще передчасно.

Зберігається усталена ієрархія можливостей працевлаштування громадян за місцем їх проживання: знайти гідну роботу (за кваліфікацією і з достатнім заробітком) приблизно на 10 відсоткових пунктів важче, ніж роботу не за кваліфікацією, але з гідною оплатою. Проте останню теж на 10 відсоткових пунктів важче знайти, ніж просто роботу за кваліфікацією, але без достатнього заробітку. Найлегше, звичайно, знайти будь-яку роботу, хоча робота без достатнього заробітку представляє собою сумнівну привілею. За період 2014-2018 частка респондентів, які вказали, що їм легко знайти будь-яку роботу за місцем свого проживання, зросла з 18,7% до 33,2%. Але, як і раніше, частка тих, кому це зробити важко, суттєво переважає (45,1% проти 33,2%). Фактично знайти яку-небудь роботу може тільки кожен третій мешканець країни, а роботу із достатнім заробітком – лише кожен десятий.

Можливість працевлаштування за місцем проживання певною мірою залежить також від низки демографічних чинників, зокрема від освіти (наявність вищої освіти значимо полегшує можливість працевлаштування як за кваліфікацією, так і з достатнім заробітком), статі (знайти роботу в своєму населеному пункті за кваліфікацією і достатнім заробітком дещо важче жінкам, ніж чоловікам), типу населеного пункту, регіону тощо. Найяскравіше вплив типу населеного пункту на можливості працевлаштування можна побачити на прикладі можливості знайти «будь-яку роботу». Кількість респондентів, які зазначили, що їм важко знайти будь-яку роботу, становить 17,3% в Києві, 29,6% – в містах з населенням понад 250 тис. осіб, 47,4% – в невеликих містах та 61,1% – в сільській місцевості.

Продовжується процес кумулятивного погіршення гарантій зайнятості людей. Протягом 2010-2018 років. кожний другий респондент вказував на погіршення забезпечення роботою (у 2016 частка тих, хто оцінив зміни гарантій зайнятості як негативні, зросла до 65,8%). Внаслідок нестачі робочих

місць за місцем проживання і гідної заробітної плати поширюється внутрішня і міжнародна трудова міграція. Бажання знайти нове місце роботи залишається протягом останніх п’яти років спостережень соціальних змін в українському суспільстві головною причиною серед низки можливих причин, які могли б спонукати людей виїхати зі свого населеного пункту.

Більше того, цей чинник суттєво актуалізувався: у 2014 році його зазначили 13,9% громадян, у 2016 і 2018 – по 22,2%. Звичайно, на ступінь такої потенційної мобільності помітно впливає вік громадян. Бажання знайти нову роботу могло б спонукати до переїзду 40,2% молоді, 26,3% громадян середнього віку і лише 4,9% людей старше 55 років. Серед тих, хто сьогодні працює, кожний п’ятий (20,0%) має роботу в іншому, тобто не в місці свого проживання населеному пункті України, 1,9% респондентів – в інших країнах. Зафіксована чітко виражена регіональна і поселенська специфіка. Якщо серед жителів Центру, Півдня і Півночі в іншому населеному пункті працює кожний десятий, то на Заході країни – майже кожний п’ятий (17,8%). За місцем свого проживання сьогодні працює менше третини селян (28,3%), половина жителів малих міст (50,9%) і трохи більше половини у містах з населенням понад 250 тис. осіб (58,1%). Явна більшість населення працює за місцем свого проживання тільки в столиці (69,1%).

ГЛАВА 3
СПЕЦИФІКА РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Розділ 13. Характер ринку праці та зайнятості в аграрній економіці

Аграрний сектор економіки України є одним з ключових факторів системи глобальної продовольчої безпеки. Від нього залежить макроекономічна стабільність національної економіки і добробут домогосподарств, оскільки на галузь припадає 12,4 % валової доданої вартості, тут зайнято 17,3 % населення, у т. ч. 8 % найманих працівників, товаровиробниками забезпечується майже 40 % валютних надходжень від експорту агропродовольчої продукції [Держстат України, 2021]. Статус кандидата в члени Євросоюзу, отриманий в червні 2022 р., надає нашій державі значний шанс на повоєнну реконструкцію сільського господарства за участі сімейних ферм, малих і середніх підприємств, на розвиток переробної промисловості та зближення (де)регуляційних практик в соціально-трудовій сфері.

Аграрний сектор може стати інвестиційно привабливим драйвером економіки, зі створенням сучасних робочих місць, підвищенням престижності сільськогосподарських професій, поліпшенням умов праці, проживання та відпочинку в сільській місцевості. Завдяки втіленню цього сценарію можна прогнозувати збільшення вакансій на селі, які потребуватимуть нових профілів компетенцій при значному збільшенні безробіття серед найпростіших професій, що не вимагають спеціальної підготовки чи перекваліфікації. Тому актуальним є визначення першочергових заходів на загальнодержавному, регіональному й місцевому рівнях, спрямованих на стабілізацію рівня зайнятості в аграрному секторі, зокрема, шляхом професійної ресоціалізації безробітних та відмови від політики невтручання в тривалу деградацію людського і соціального капіталу сільських мешканців.

У науковій літературі та державній соціальній політиці домінує історично сформований стереотип, який зводиться до такого: якщо особа проживає в сільській місцевості і має земельну ділянку, то вона забезпечить себе і свою

сім'ю робочими місцями і продовольством, а на державні соціальні гарантії й інші блага цивілізації, якими користуються містяни, вона може лише претендувати. Тобто конституційне право на них нібито є, але скористатися ними вкрай складно або взагалі не можливо. Ця інституційна спадщина укорінилася в суспільну свідомість, особливо в період панування колгоспно-радгоспної системи. Колгоспники зобов'язані були відробити певний мінімум вихододнів упродовж року. На зароблені трудодні в кінці господарського року колгоспники отримували розрахунок вирощеною продукцією. Так тривало до переходу на гарантовану грошову оплату праці в 1966 році. Щодо працівників радгоспів, то ухилення від суспільно-корисної праці кваліфікувалося як тунеядство, а за це правопорушення вони несли адміністративну й нерідко кримінальну відповідальність. У такий спосіб забезпечувалась, як прапвмло, всезагальна зайнятість в сільському господарстві та інших секторах економіки.

Згідно Конституції України (ст. 43) «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». З точки зору фундаментальних прав і свобод громадян ситуація в нових ринкових умовах докорінно змінилася для всіх категорій населення. Більше того, в перебігу ринкових соціально-економічних трансформацій різко зросли такі негативні явища, як безробіття і бідність серед селян, занепала соціальна, побутова й інженерна інфраструктура сільської місцевості. За даними Держстату України, за 2000–2020 рр. середньооблікова кількість найманих працівників аграрних підприємств скоротилася із 2475 до 443 тис. осіб, або в 5,6 рази, а з 1990 року майже в 11 раз. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників в сільському господарстві становила 83,7% до рівня всіх секторів економіки.

Колишні члени колективних господарств, отримавши земельні частки (паї), втратили значно більше – робочі місця, стабільну зайнятість і заробітки, можливість брати участь у прийнятті життєво важливих рішень соціально-трудового характеру та захищеність від держави на випадок безробіття. Для часткового поліпшення ситуації було прийнято Закон України від 15 травня 2003 р. № 742 «Про особисте селянське господарство», відповідно до якого (ст. 8)

статус безробітного селяни отримували, коли розрахунковий місячний доход від особистого селянського господарства (ОСГ) був меншим законодавчо встановленого мінімального розміру заробітної плати. Ця норма діяла більше шести років – до прийняття Закону від 25 грудня 2009 р. № 799 «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення».

Цим актом більше 2 млн членів ОСГ було віднесено до категорії осіб, які мають забезпечувати себе роботою самостійно. Ця ж норма міститься в частині 1 ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення»,стосується й селян на рівні з працюючими за кордоном і студентами, яких віднесено до зайнятого населення за умови, що робота в такому господарстві для них є основною. До яких соціально-економічних наслідків це призвело: а) селян по суті позбавили права на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, оскільки особи працездатного віку, на відміну від найманих працівників інших галузей економіки, мали щомісячно на добровільних засадах сплачувати мінімальні внески з неіснуючих доходів; б) роботодавцям в сільській місцевості повернули дармову робочу силу, інколи без офіційного працевлаштування; в) зменшено дефіцит Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (Фонд) за рахунок відмови місцевих підрозділів Державної служби зайнятості (ДСЗ) у соціальному захисті і виплаті відповідної допомоги селянам як незастрахованим особам.

Законодавчі бар'єри на шляху реалізації права селянами – членами ОСГ на соціальний захист у разі втрати доходів від самозайнятості, особливо стають відчутними при потребі професійної ресоціалізації безробітних у т. ч. в центрах професійно-технічної освіти (ЦПТО) ДСЗ. У сільському господарстві, як відомо, економічний процес відтворення виробництва тісно переплітається з природними й біологічними процесами. Тож проблеми безробіття і неможливість своєчасної професійної ресоціалізації незайнятого населення особливо згубно впливають на продуктивність галузі, бюджети сільських домогосподарств (ДГ) і місцевих громад, погіршують стан соціальної сфери села. Ці проблеми постійно загострюються через низку обставин: а) об'єктивні й суб'єктивні чинники; б) недосконаліть інстуціонального середовища; в) унікальність сільського укладу життя.

В інтегральній взаємодії вони формують специфіку сільського ринку праці й зайнятості в сільській місцевості. Методологічним підґрунтям цього

дослідження є підхід згідно з яким категорію «робоча сила» – як здатність людини до суспільно-корисної праці, маємо розглядати в комплексі зі сферою її застосування, соціумом та особистісними рисами, притаманними її власнику. Зазначені чинники позначаються на теперішньому функціонуванні й перспективах розвитку сільського ринку праці та зайнятості працівників. Без урахування всієї сукупності цих факторів нерелевантним будуть результати аналізу щодо його стану, а звідси – й хибними організаційно-економічні (де)регуляції для усунення існуючих деструктивних явищ і процесів. З огляду на зазначене, цілком доцільним виглядає виокремлення тих чинників, які випливають із специфіки сільського господарства як виду економічної діяльності, а також і особливостей агропродовольчого ринку.

1. Ідентифікація об'єктивних чинників.

Сезонність виробництва, залежність від погодних умов і зміни клімату пов'язана із розривом у часі безпосередньої зайнятості працівників у трудових операціях з природніми (біологічними) процесами сільського господарства. Цей чинник має вагомий вплив на нестабільність ринку праці. Оскільки зумовлює максимальну зайнятість більшості працівників у весняно-літній сезон та суттєве вивільнення у осінньо-зимовий період. У зв'язку з маятниковою поведінкою кон'юнктури ринку праці, на початку та наприкінці року збільшується кількість незайнятих осіб із числа основних працівників сільського господарства. Зокрема через сезонний характер виробництва у листопаді – березні безробітним в середньому стає кожен п'ятий працівник галузі.

Моноструктурний характер зайнятості. За результатами обстежень Держстату України, з 19 видів економічної діяльності, найбільш поширених у сільській місцевості, безпосередньо на сільське господарства припадає 41,2 % зайнятого населення; оптову та роздрібну торгівлю, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 10,5; промисловість – 10,2; будівництво – 6,5; на решту 14 видів – лише 31,6 %. Отже, добробут сільських ДГ залежить значною мірою від продуктивної зайнятості в традиційній для сільської території галузі – виробництві сільськогосподарської продукції та її первинній переробці.

Монопсоністичний стан ринку праці. За пореформений період в аграрному секторі спостерігається стійка тенденція, за якої пропозиція робочої сили значно

переважає попит на неї, оскільки на 5–6 сіл може бути в середньому 1–2 підприємства, які потребують послуг найманих працівників на основі постійній зайнятості сезонно чи змішано. Вертикально-інтегровані формування (агрохолдинги), спеціалізуючись переважно на рослинництві й високомаржинальних культурах, застосовують надсучасну високопродуктивну техніку, діджитилізують бізнес-процеси і майже не залучають місцевих мешканців, економлячи на їх підготовці та перекваліфікації. Щодо розвитку такими компаніями трудомісткої підгалузі тваринництва, особливо молочного і м'ясного скотарства, то вони значно поступаються рослинництву за термінами окупності, конкурентними ризиками, залученням різнопрофільних фахівців, вимогами до якості й безпечності продукції, складністю логістики і ринків збуту кінцевому споживачу через конфлікт інтересів із продуктовими мережами тощо. Проте є винятки й окремі агрохолдинги займаються тваринництвом, але як соціальним проектом. Для підтримання іміджу як соціально відповідального бізнесу серед населення місцевих громад. Через ці та інші причини, спостерігається довготривале сімейне безробіття, коли упродовж року жоден працездатний член ДГ не має постійної зайнятості й стабільних доходів, відбувається деградація людського капіталу, зростають прояви антисоціальної поведінки серед місцевого населення.

Від'ємна еластичність попиту на харчові продукти за доходами споживачів. Коефіцієнт еластичності для основних харчових продуктів має від'ємне значення і коливається в інтервалі від 0,4 до 0,8. Іншими словами, при збільшенні/зменшенні доходу споживачів на 1% у середньому попит на продовольство зміниться у заданому інтервалі. На відміну від інших товарів, з ростом добробуту людей попит на продовольство при досягненні науково обґрунтованих фізіологічних норм споживання не зростає. До того ж закон Енгеля свідчить, що частка витрат на харчування в бюджетах домогосподарств знижується в міру підвищення доходів населення.

Прагнення домогосподарств до самозабезпечення продовольством. Українська ментальність, серед іншого, сформована й голодоморами (1921–1932, 1931–1932 і голодом 1945–1946 рр.). Тож прагнення покладатися лише на

себе і свою присадибну земельну ділянку деякою мірою стримує малі господарства фермерського типу та фізичних осіб – підприємців, які поставляють продукцію на внутрішній ринок, до розширення свого бізнесу і створення нових робочих місць. Населення перейшло на повне самозабезпечення картоплею, виробляючи із року в рік майже 20 млн т або 98% всього валового збору. У відповідь на повномасштабну війну росії проти України й загрозу голоду, з'явилася загальнонародна ініціатива «Сади Перемоги». Під час її проведення весною 2022 і 2023 рр. були засаджені картоплею, овочами, різною зеленню перелоги, пустирі та інші занедбані ділянки, які ще можна було рекультивувати для землеробства. Нині урожай суттєво поповнює раціон харчування населення, особливо внутрішньо переміщених осіб із тимчасово окупованих територій російськими військами.

Розміщення сільського господарства на початку агропродовольчого маркетингового ланцюга та ознаки досконалої конкуренції серед її виробників. Зазначене призводить до того, що за експертними оцінками, у вартості кінцевої продукції частка сільськогосподарських товаровиробників, залежно від різних каналів реалізації, в середньому становить лише 25–35%. До того ж із розвитком маркетингових технологій, політики невтручання в ці відносини з боку держави, значних обсягів тіньового ринку і контрафактної продукції та несанкціонованого завезення продовольства на митну територію України із-за кордону ця частка і в перспективі не має тенденції до збільшення.

Виходом із інституційної пастки щодо нееквівалентності товарообміну між товаровиробниками й рітейлом може бути затвердження законодавчим актом методики розподілу доданої вартості на всьому харчовому ланцюгу, встановлення граничних термінів розрахунків за поставлені товари на полиці супермаркетів у відповідності до положень Директиви ЄС 2019/633 від 17.07.2019 «Про недобросовісні торговельні практики у відносинах між підприємствами в ланцюзі поставок сільськогосподарських і харчових продуктів».

2.Виокремлення суб'єктивних чинників. Відкритість внутрішнього аграрного ринку та конкурентні переваги товаровиробників країн-імпортерів.

Сільське господарство України є донором бюджетів усіх рівнів. Маючи значний аграрно-природний потенціал, людські ресурси, порівняно сприятливі кліматичні умови, держава не спроможна субсидувати підприємства, особливо сімейні фермерські господарства (СФГ), ОСГ і фізичних осіб – підприємців в обсягах, що практикуються Євросоюзом та іншими світовими лідерами з експорту плодоовочевої, м'ясної та молочної продукції кінцевого споживання. Саме ці соціального значущі товари, за різними каналами і в значних обсягах поставляються на внутрішній ринок України.

Крім того, з позиції українських виробників та експортерів, зона вільної торгівлі з Євросоюзом (ЗВТ) насправді була далекою від вільної, а внутрішній ринок об'єднання все ще зарегульований і надійно захищений від конкурентів з третіх країн. Для підтримання своїх виробників та стримування конкуренції на внутрішньому ринку, Єврокомісія застосовувала (до 4 червня 2022 р.) тарифні квоти до 36 груп агропродовольчих товарів з України (плюс 4 додаткові). Серед них кукурудза, пшениця, крупи, мед, масло, цукор, птиця, оброблені помідори, яблучний сік тощо. Наша країна використовувала всього 3 основні тарифні квоти (плюс 2 додаткові) на свинину, птицю та цукор. Зазначені перекоси в торгівлі ставлять вітчизняних виробників у програшне положення порівняно з колегами із Союзу.

За даними Держстату України і Євростату, проєвропейські секторальні трансформації збільшують ризики щодо стресостійкості аграрного сектору, продовольчої системи і зайнятості населення, викликані: а) сировинною структурою експорту (Україна експортує готової продукції АПК – 15,5%, а імпортує – 58%); б) великою тоннажністю експорту (вартість 1 т експорту 413, а імпорту 1840 дол. США); в) неспівмірністю ризиків товарообігу (експорт України до ЄС 27,7% – це імпорт ЄС 1,43%; д) імпорт України з ЄС 48,6% – це експорт ЄС 0,64%); е) недостатньою диверсифікацією торгівлі між країнами (61% експорту і 60% імпорту припадає на 4 країни – Нідерланди, Іспанія/Іспанія, Польща, Німеччина: на внутрішню торгівлю агропродовольчою продукцією в середині ЄС приходиться 71%; ж) великою часткою імпортних товарів у

структурі виробничого споживання аграрним сектором України, яка становить майже 70%.

Окремо слід виділити 2022 рік, оскільки завдяки «коридорам солідарності», створеним за участі всіх країн-членів ЄС, у т. ч. для транзиту української продукції до морських портів, частково вдалося подолати логістичну кризу. Згідно Регламенту Європейського парламенту та Ради ЄС від 30 травня 2022 року №2022/870 «Про тимчасову лібералізацію торгівлі між Україною та ЄС» було прийнято рішення з 4 червня 2022 року на один рік скасувати імпортні мита, призупинити дію всіх квот на сільськогосподарську продукцію й застосування системи вхідних цін для фруктів і овочів. Це суттєво збільшило експорт з України і відповідно зберегло робочі місця. На тлі загального зниження експортної виручки аграрним сектором на 16% порівняно з 2021 роком, обсяги торгівлі з країнами ЄС зросли майже в 1,4 рази і досягли історичного максимуму – 16470 млн дол. США.

Недостатня гармонізація національних вимог щодо якості та безпечності сільськогосподарської продукції та продуктів її переробки до світових і європейських стандартів. Маємо усвідомлювати, що навіть повне скасування мит і квот не гарантує безперешкодного експорту продукції національних товаровиробників навіть в умовах «коридорів солідарності», оскільки її обсяги напряму залежать від дотримання санітарних і фітосанітарних умов виробництва та загальновизнаних стандартів якості й безпечності продовольства. Стосовно «Санітарних та фітосанітарних заходів», від яких безпосередньо залежать обсяги вивозу агропродовольчої продукції, з дотриманням графіку виконується 68%, в стані виконання – 32%. Відповідно до Європейського Зеленого Курсу (European Green Deal) у найближчій перспективі планується увести додаткові еколого-кліматичні стандарти до продукції вирощеної з порушенням принципів «зеленої економіки» як запоруки збалансований сільського розвитку.

Недостатня забезпеченні сільської місцевості якісним Інтернетом. Значно обмежує докладання праці до атипових (нестандартних) форм продуктивної зайнятості в сфері послуг недоступність можливостей ІТ-індустрії,

особливо для молодих працівників, які мають певні знання та навички. Докладніше про це йтиметься у параграфі 3.5.

Поширення неформальної зайнятості та прихованого безробіття серед осіб працездатного віку. На початковому етапі реструктуризації колективних господарств та приватизації майнових комплексів державних підприємств аграрного сектору, ОСГ взяли на себе роль своєрідного соціального амортизатора продовольчої безпеки країни і стали чи не єдиним джерелом доходів для сільських ДГ і продуктової допомоги родичам, які проживають в містах. Нині вони самі потребують допомоги через безпрецедентну бідність. За даними Держстату України, у 2021 р. на сільське, лісове і рибне господарство припадало більше 45,5% від загальної кількості неформально зайнятого населення у віці 15–70 років. Левова частка серед них – самозайняті члени ОСГ. Очевидно, що під час інституалізації неформальної зайнятості в сільській місцевості згідно з європейським законодавством, це буде важливою соціально значущою темою під час перемовин про членство України в Євросозі. Їх результати мають розв'язати хронічну проблему незадекларованої зайнятості, що безпосередньо впливатиме на подальший розвиток мікро і малих форм агробізнесу і збалансований сільський розвиток загалом.

Н*едосконалість інституціонального середовища.* Серед основних суб'єктивних чинників, які визначають специфіку зайнятості в аграрному секторі можна виділити наступні: а) відсутність у селах (селищах) прийнятної альтернативи робочим місцям поза сільським господарством; б) викривлена інформації про виробничий потенціал ОСГ, про структуру їхніх доходів, про можливості для продуктивної самозайнятості з отриманням земельної ділянки; в) тенденція до скорочення тривалості соціально-трудових відносин між роботодавцями й найманими працівниками; д) недотримання державних соціальних стандартів і гарантій праці та відпочинку, не відповідність загальноприйнятим вимогам до рівня та якості життя стану об'єктів соціальної, комунально-побутової й інженерної інфраструктури сільських поселень; е) ресурсна обмеженість об'єднаних територіальних громад (ОТГ) сільської місцевості у збереженні наявних і створенні нових робочих місць. За

експертними оцінками, близько третини новостворених ОТГ неспроможні виконувати покладені на них функцій за наявними і потенційними ресурсами. На практиці це означає, що, як і до об'єднання, без дотацій з державного бюджету вони не гарантуватимуть якісне надання базових послуг, які безпосередньо впливають на формування людського капіталу й розвиток соціальної сфери сільської місцевості; ж) нерозвиненість соціального капіталу на селі, відсутність впливу на соціально-трудові відносини професійних спілок, неурядових організацій, інших структур громадянського суспільства, орієнтованих на комплексний розвиток за ініціативами самої громади.

Насамкінець останні за переліком, але не менш важливі за значимістю чинники що виокремлюють поведінку учасників сільського ринку праці з-поміж інших видів економічної діяльності. Вони пов'язані із унікальними атрибутами сільського укладу життя: а) консерватизм та недостатня професійна гнучкість щодо професійної ресоціалізації безробітних і низька мобільність робочої сили. Внаслідок цього в окремих регіонах спостерігається надлишок робочої сили, а в інших – її дефіцит за конкретними професійно-кваліфікаційними вимогами роботодавців; б) нерозвиненість ринку доступного житла в сільській місцевості України і, як наслідок, вимушена прив'язаність осіб працездатного віку до свого помешкання й ОСГ; в) наявність у власності домогосподарства земельної ділянки, худоби та птиці; д) непривабливість сільської місцевості для постійного проживання й роботи для молоді, особливо працівників неаграрних спеціальностей.

Схематично деструктивні складові функціональних особливостей сільського ринку праці й зайнятості представлено на *рис. 3.1*.

Отже, категорія самозайнятих осіб працездатного віку ОСГ, СФГ, малих підприємств і фізичних осіб – підприємців через особливості аграрної діяльності, інші об'єктивні й суб'єктивні чинники має обмежені можливості для своєчасної професійної ресоціалізації, що тягне за собою деструктивну поведінку всіх стейкхолдерів ринку праці, погіршує стан добробуту ДГ і гальмує розвиток соціальної сфери сільської поселенської мережі. Це пов'язано з тим, що, самозайняті особи не є платниками єдиного соціального внеску (ЄСВ), тобто

незастраховані у Фонді соціального страхування та Пенсійному фонді України. На таких осіб не поширюються компенсаційні заходи з виплати матеріальної допомоги при настанні безробіття, у разі нещасного випадку на виробництві, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, медичним страхуванням та іншими разовими виплатами.

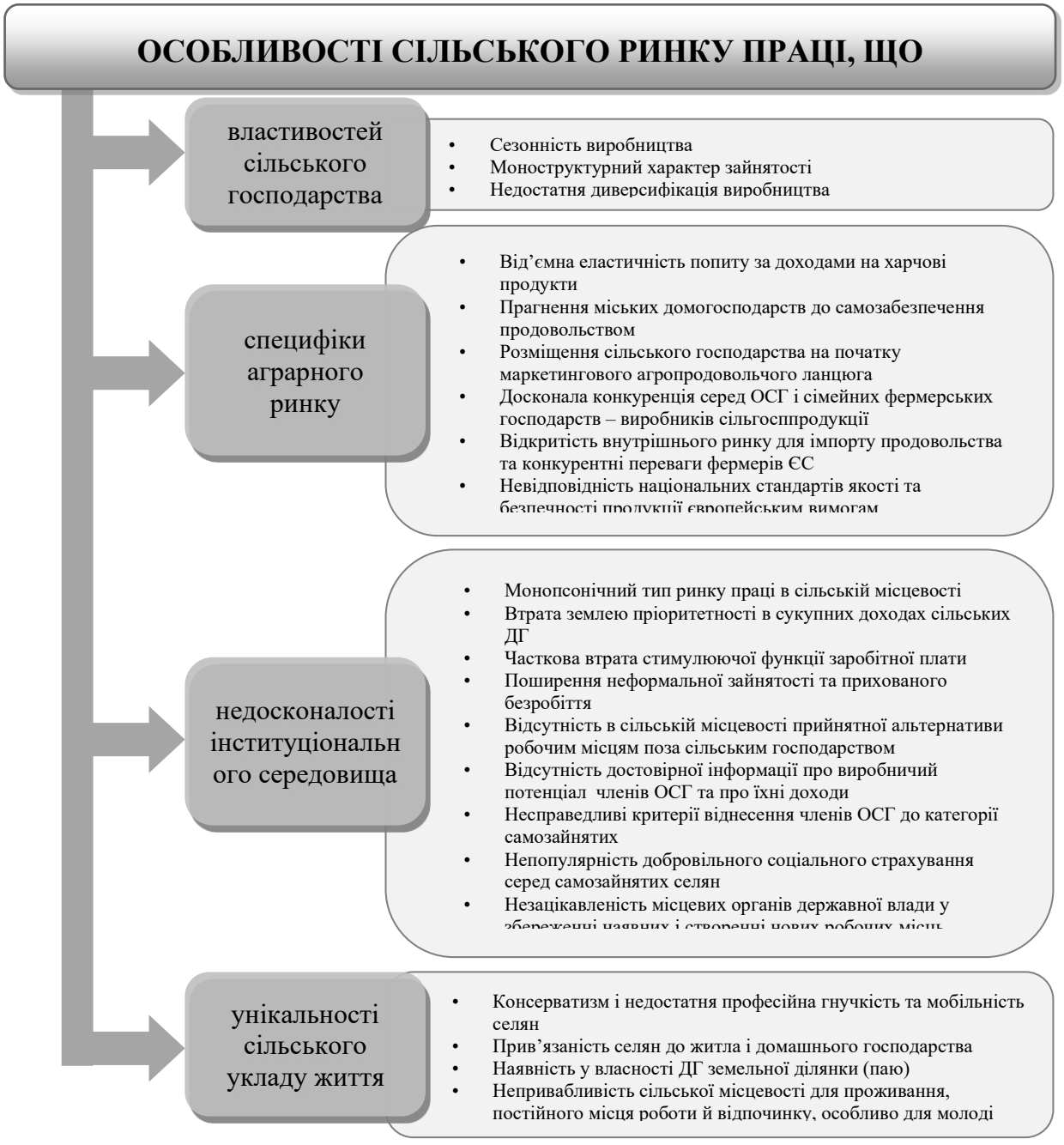


Рисунок 3.1. Деструктивні складові сільського ринку праці та зайнятості в аграрному секторі економіки України

Проведення секторальних реформ в турборежимі з метою набуття Україною повноправного членства в Євросоюзі любою ціною в період повоєнного відновлення аграрного виробництва стануть додатковим тестом на стресостійкість для вітчизняного сільського ринку праці та зайнятості населення в аграрній сфері, оскільки внутрішній агропродовольчий ринок має значно нижчий рівень тарифного і технічного захисту, ніж спільний ринок Євросоюзу. Навіть у нормальних умовах обсяги товарообігу аграрною продукцією між 27 країнами-членами об'єднання становлять майже дві третини від потреб внутрішнього ринку. У цьому контексті, не слід нехтувати наслідками від можливого застосуванням Союзом концепту «відкритої стратегічної автономії» щодо третіх країн при появі «чорних лебедів». Тож українські компанії мають бути готовими до активного протекціонізму Єврокомісії фермерам «країн-старожилів». Для нарощування своєї частки в експорті продовольства, а не лише аграрної сировини, бажано поглиблювати диверсифікацію виробництва якісних харчів, активно завойовуючи ринки на інших континентах.

Розділ 14. Соціальні нерівності людського капіталу сільської молоді

У перехідний період радикальної трансформації соціально-економічної і політичної систем, молодь стала однією із найуразливіших верств населення. Особливо погіршилося інституціональне середовище для повноцінного формування конкурентоспроможного трудового потенціалу сільської молоді. Оскільки молодіжна політика, властива соціалістичному ладу, була зруйнована, а нові підходи державного впливу на цю важливу сферу за останні три десятиліття реформ вже ніби то й напрацьовані, але через обмеженість бюджетів усіх рівнів належним чином, повноцінно не функціонують. У взаємодії з іншими соціальними процесами погіршується демографічна ситуація в сільській місцевості, спостерігається критичний рівень сімейного безробіття та неформальної зайнятості, наростає освітня й трудова міграція сільської молоді. Насправді так звані соціальні ліфти для повноцінної професійної самореалізації цій категорії населення майже заблоковані. Важко навіть уявити, яка кількість талановитої сільської молоді не проявила себе в економіці, військовій справі,

медицині, науці, культурі, спорті та інших видах діяльності через неякісну освіту і обмежені можливості раннього розвитку у позашкільних закладах. До того ж сільське населення стрімко старіє, а це означає, що будь-які перетворення стосовно збалансованого сільського розвитку втрачають перспективу, проводяться без урахування соціальної бази, а по суті безадресні. Іншими словами, реформи на селі здійснюються заради самих реформ.

Молодіжна тематика у науковій літературі широко представлена майже всіма її складовими. Розглядаються соціальні проблеми молоді та її участь у процесах реформування держави, визначається роль та місце цієї категорії населення у соціально-трудових відносинах [Лібанова, 2019]. Висвітлюється нерівність доступу до загальної середньої освіти сільської молоді порівняно з міською [Самохін, 2019], аналізується залежність рівня освіти та реалізація можливостей працевлаштування молоді [Дідківська, 2014,: с. 18–25; Оксамитна, 2010: 202 с.]. Вивчаються проблеми зайнятості та конкурентоспроможності сільської молоді на ринку праці [Батюк, 2018:с.220; 2009: с. 48–53]. Здійснюється розвідки щодо освітньої і трудової міграції молоді та її вплив на формування трудового потенціалу України в глобальному контексті основних напрямів міграційної політики [Малиновська, 2018:с 472.; Чорна, 2014: с. 109–112], а також інші вчені. Проте зміни, що відбуваються під час форс мажорних подій зумовлюють появу нової реальності і все нових викликів у освітній галузі, підготовці сільської молоді до праці та ресоціалізації безробітних, на які ще відсутнє адекватне реагування центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та структур громадянського суспільства.

*Конституційні права і гарантії на освіту та їх втілення в законодавчих актах і державних програмах***.** Із всього комплексу проблем розглянемо три найважливіші для сільської молоді: а) якість освітніх послуг у закладах середньої освіти, б) її перехід у категорію робочої сили, в) набуття офіційного статусу безробітного. Освіта у цій своєрідній тріаді перебуває в епіцентрі процесів і процедур, оскільки безпосередньо пов’язана з формуванням «стартового пакету» трудового потенціалу молоді, її самореалізації у суспільно-

корисних видах діяльності та професійної ресоціалізації з урахуванням кон'юнктури ринку праці сільської місцевості.Конституція України гарантує громадянам рівні конституційні права і свободи. Зокрема не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками майнового стану, місця проживання або іншими прикметами. Для цього держава має створювати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ст. 45). Держава також забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах (ст. 53). Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145 по суті дублює положення Основного закону, деталізуючи обставини та ознаки, за якими не допускається дискримінація права громадян на освіту. Для нашого дослідження важливо наголосити, що Законом України «Про основні засади молодіжної політики» від 27 квітня 2021 р. № 1414, молодими вважаються особи віком від 14 до 35 років. Цей віковий ценз застосовано у всіх нормативно-правових актах з питань підтримки розвитку молоді.

А як у реальному житті забезпечені права сільської молоді на освіту? Проблема неякісної освіти учнів сільських шкіл та нерівності в доступі до якісних освітніх послуг сільських і міських дітей має давню історію. Залежно від тієї чи іншої суспільно-політичної системи й соціально-економічних відносин дискримінація пояснювалася, як недосконалістю державних заходів, так і браком ресурсів. Запровадження із 2008 р. зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО) висвітлило всю глибину прірви, в яку змушене було заглянути наше суспільство. За даними Українського центру оцінювання якості освіти, у 2018 р. середній бал державної підсумкової атестації сільських учнів з української мови і літератури склав 5,6 проти 8,1 в учнів міських шкіл, із математики – 5,1 і 7,1; із фізики – 5,7 і 7,8; із англійської мови 6,7 і 7,8 відповідно [Статистичні дані основної сесії ЗНО, 2018].

Пам'ятаємо, що оцінки від 5 до 6 балів рівнозначні 3 і 3+ колишньої п'ятибальної системи оцінювання. Ми далекі від того, що в усіх міських школах

учні отримують сучасний рівень освіти. Результати соціологічного дослідження «Раннє програмування як складова сучасної освіти», проведеного Інститутом Горшеніна спільно з групою компаній, показали, що 51% українців вважають, що теперішня система освіти не відповідає потребам українського ринку праці. При цьому 32% опитаних обрали відповідь «скоріше не відповідає», а 19% – «точно не відповідає» [Результати соціологічного дослідження, 2019].Звертаємо увагу, що в опитуванні йдеться про відповідність компетентностей робочої сили лише вимогам вітчизняних компаній, які використовують переважно третій і четвертий технологічні уклади, а економіка в цілому є архаїчно сировинною. Адже у структурі валової доданої вартості (ВДВ) України у 2021 р. на переробну галузь припадає лише 12% [Національні рахунки України, 2021], тоді як у Польщі цей показник майже удвічі більший.

Проте для сільських шкіл міські заклади середньої освіти історично залишаються недосяжними, в першу чергу, стосовно кадрового і матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу та прикладом для наслідування. Адже в подальшому випускники сільських шкіл конкурують зі своїми міськими однолітками за право на здобуття вищої освіти, особливо за державним замовленням і суттєво програють у нерівному змаганні під час професійної ресоціалізації з отримання другого фаху з гідними умовами й оплатою праці. Маємо визнати, не повною мірою заохочував до здобуття аграрної освіти і підвищувальний коефіцієнт (1,02 і 1,05 для спеціальностей «Аграрні науки і продовольство»), оскільки лише 12–13% випускників сільських шкіл поступають у заклади вищої освіти (ЗВО) порівняно з майже 80% від кількості учнів, які отримали свідоцтво про здобуття повної загальної середньої освіти в міських школах.

Відставання учнів сільських шкіл в початковій і базовій середній школі, з роками навчання лише збільшується. Переконливим доказом є результати ЗНО із вибраних нами для аналізу основних предметів, випускників закладів загальної середньої освіти 2016 та 2018 років [Статистичні дані основної сесії ЗНО, 2016, 2018]. Не подолали мінімальний поріг (100 балів) у 2018 р. з української мови і літератури та англійської мови майже кожен 5-й випускник сільського закладу,

а в міських – кожен 100-й і 10-й відповідно. Значно гірші результати за цим показником із математики (28,2%) і фізики (24,9%) проти 9,1% і 11,9% у містах.

Рівень послуг за аналізований період у сільських закладах середньої освіти з окремих предметів із роками не поліпшується. Не подолали поріг у 2018 р. з математики і фізики більше учнів, ніж у 2016 р. на 6,2 і 3,7 в. п. відповідно. Можна лишень здогадуватися про рівень знань випускників, які взагалі не з'явилися на ЗНО. Таких від загальної кількості зареєстрованих осіб у 2018 р. було від 0,7% на українську мову і літературу до 2,9% на фізику (*табл. 3.1.*)

Таблиця 3.1.

Статистичні дані ї сесії ЗНО випускників закладів середньої освіти, які не подолали поріг ізокремих предметів за 2016 та 2018 рр.

Тип поселення/ реєстрації	Рік	Показник	Предмет			
			Українська мова і література	Математика	Фізика	Англійська мова
Сільська місцевість	2016	Зареєстровано, осіб	63706	27959	5567	8205
		Не подолали поріг	12232	6147	1101	1921
		у відсотках	*19,2*	*22,0*	*19,8*	*23,4*
		Не з'явилися	445	315	729	553
		у відсотках	*0,7*	*1,1*	*13,1*	*6,7*
	2018	Зареєстровано, осіб	52232	21665	4190	7362
		Не подолали поріг	9624	6112	1043	1453
		у відсотках	*18,4*	*28,2*	*24,9*	*19,7*
		Не з'явилися	363	190	121	79
		у відсотках	*0,7*	*0,9*	*2,9*	*1,1*
Не подолали поріг 2018 р. до 2016 р., +, - відсоткові пункти			-0,8	+6,2	+5,1	-3,7
Міська місцевість	2018	Зареєстровано, осіб	133117	67324	11071	89312
		Не подолали поріг	1324	6131	906	10624
		у відсотках	*1,0*	*9,1*	*8,2*	*11,9*
Не подолали поріг у сільській місцевості до міської за 2018 р., +, - відсоткові пункти			+17,4	+19,1	+16,7	+7,8

Програмне забезпечення Українського центру оцінювання якості освіти дає змогу дослідити й інші показники основної сесії ЗНО, які додатково підтверджують нижчий рівень освіти у сільській місцевості. Скажімо середній бал (за шкалою 100–200) у випускників сільських і міських закладів освіти у 2018

р. суттєво відрізнявся на користь останніх: українська мова і література – 135,7 та 159,8 (відставання 21,1 бали); математика – 128,8 та 147,2 (17,4); фізика – 125,9 та 144,6 (18,4); англійська мова – 132,2 та 145,3 (відставання 12,7 бали).

Частка випускників сільських і міських закладів середньої освіти, яка отримала результати високого рівня від 180 до 200 балів, також є невтішною для сільської місцевості з усіх предметів. Українська мова і література – 6,7% та 22,4% (мінус 15,7 в. п.); математика – 2,4% та 13,5% (мінус 11,1 в. п.); фізика – 1,8% та 12,9% (мінус 11,1 в. п.); англійська мова – 2,7% та 9,1% (мінус 6,4 в. п.) (див. рис. 3.1).

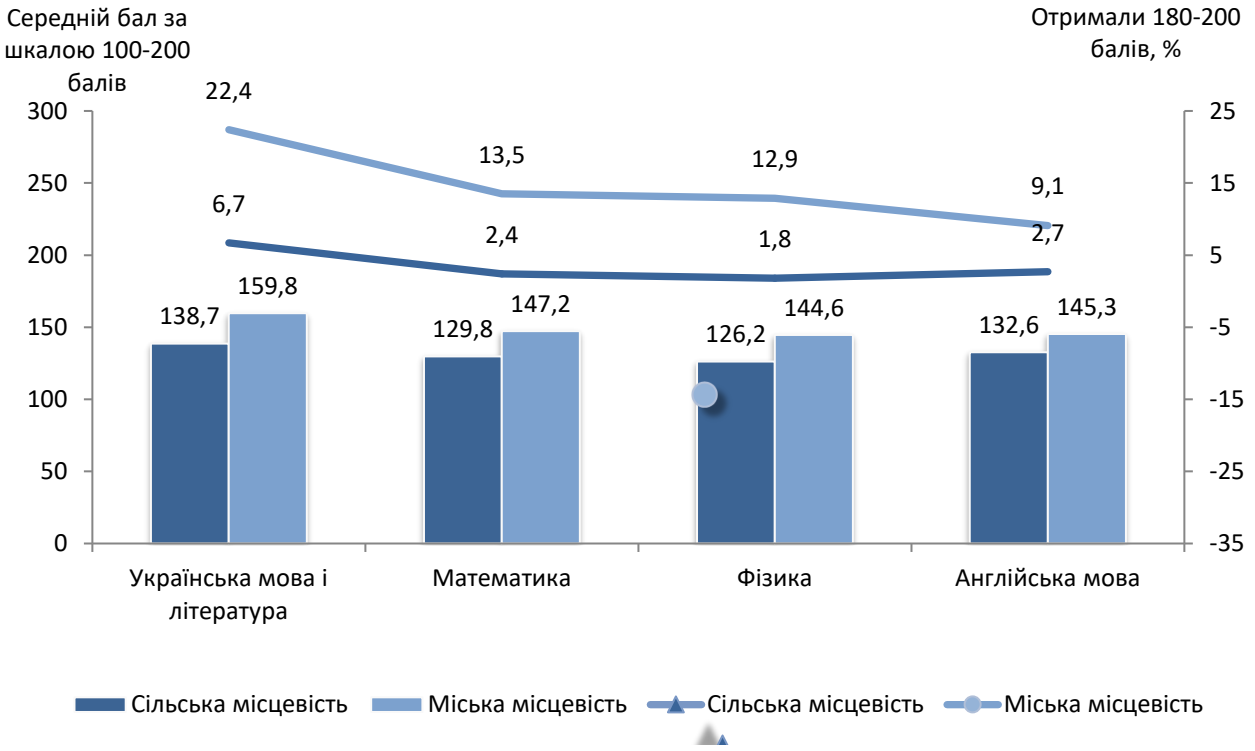


Рисунок 3.2. Статистичні показники сесії ЗНО випускників закладів середньої освіти із окремих предметів за 2016 та 2018 роки.

Підтвердженням дискримінації дітей і молоді за місцем проживання є результати міжнародного дослідженням якості освіти «PISA-2018». Як виявилося, дітям із сільських шкіл необхідно було б навчатися додатково ще два роки, аби досягти середнього рівня знань своїх однолітків із київських чи львівських гімназій.

Опорні школи. Аналіз якості сільської освіти й реагування уповноважених органів свідчить, що на державному рівні є усвідомлення масштабів нерівності й дискримінації учнів за місцем проживання. Зокрема з цією метою проводиться

децентралізація повноважень і фінансування центральних органів державної влади та пов'язані з нею структурні реформи в сільській місцевості. Починаючи з 2013–2014 навчального року розпочалася організація опорних шкіл. Реформа спрямована на подолання суттєвих відмінностей у якості загальної середньої освіти між сільськими та міськими школами, а також на осучаснення освіти, забезпечення профільної підготовки випускників, ефективне й раціональне використання наявних ресурсів. Відповідно до част. 2 ст. 13 Закону «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. № 2145, заклад освіти може мати статус опорного. Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про опорний заклад освіти» від 19 червня 2019 р. № 532 (част. 5 ст. 4) визначено завдання опорного закладу освіти та його філій «створення безпечного освітнього середовища, концентрація та ефективне використання наявних ресурсів, їх спрямування на задоволення освітніх потреб здобувачів освіти, створення єдиної системи виховної роботи».

За даними моніторингу процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування в галузі освіти, станом на 1 листопада 2018 р. в Україні загалом було створено 736 опорних шкіл, із яких у 308 ініціаторами виступили ОТГ. Кількість філій створених на базі початкових шкіл (тривалістю чотири роки навчання) становила 1229 і 508 відповідно. За рішенням засновника, філія також може створюватися на основі базової середньої школи (тривалістю п'ять років навчання) [Моніторинг процесу децентралізації, 2019].

Дослідження «Функціонування опорних шкіл» показало, що найбільший спротив їх створенню чиниться батьками учнів (27%), директорами й іншими педагогічними працівниками (25,6%) майбутніх філій [Функціонування опорних шкіл, 2019]. Це своєрідний парадокс, вони мали б бути найбільш заінтересованими в необхідності отримання молоддю сучасної повної середньої освіти, адже це впливає не лише на кар'єрне зростання, мобільність на ринку праці, можливість професійної ресоціалізації у разі втрати роботи за спеціальністю та загалом на подальшу життєву долю молоді.

Можна припустити, що не рідко це звичайний батьківський егоїзм і боязнь вчителів втратити свої робочі місця. Відсутня також належна

інформаційно-роз'яснювальна робота під час оптимізації мережі сільських шкіл. Про це свідчать численні акції протесту сільських мешканців проти закриття малокомплектних закладів освіти в селах. Не завжди пропонується прийнятна альтернатива щодо працевлаштування вчителям, які втрачають стабільний дохід і авторитет в сільському соціумі. Є також системні проблеми в самих опорних школах. Це, зокрема: дефіцит кадрів, недостатнє фінансування для модернізації матеріально-технічної і навчально-методичної бази; застарілі методики підготовки і підвищення кваліфікації вчителів; слабка інформатизація навчального процесу; недосконаліть візуалізації індикаторів оцінювання освітніх послуг тощо.

Матеріали дослідження показують наявність зв'язку між рівнем освіти і посадами батьків та рівнем освіти їх дітей, що проживають у сільській місцевості. Наприклад, коли обоє батьків мають вищу освіту або науковий ступінь і хоча б один з батьків є керівником установи, підприємцем, або займається малим бізнесом, то середній бал ЗНО з усіх предметів випускників сільських загальноосвітніх шкіл (учасників анкетування) вищий, порівняно з учнями, батьки яких мали середню освіту і хоча б один з батьків є працівником без кваліфікації або зайнятий на сезонних роботах [Функціонування опорних шкіл, 2019.

Звичайно ми не поділяємо думки про успадкований фаталізм щодо лідерства особисті чи відставання випускників сільських шкіл, залежно від освіти, характеру роботи, людського і культурного капіталу їхніх батьків. Саме життя це спростовує і кожен може навести приклади своїх однокласників. Проте можна лише припустити, що соціальні ліфти зупинятимуться на різних поверхах піраміди потреб А. Маслоу через неоднаковий рівень освіти випускників середніх шкіл. На початок кар'єри молоді впливають також інші чинники, пов'язані з фінансовою спроможністю сім'ї, амбіціями їхніх батьків та неформальними відносинами в суспільстві.

На превеликий жаль, в реальному житті мають місце факти, коли вже не ліфти, а катапульти виносять на вершину харчового ланцюга невігласів, які не мають відповідних професійних компетентностей, досвіду роботи і позитивного

бекґраунду. Такі явища частково демотивують молодь на отримання якісної освіти і девальвують престижність і культ сумлінної суспільно корисної праці в своєму середовищі. Проте триваюча деградація державної системи управління, внаслідок призначення на високі посади за кумівським принципом та особистої відданості не є предметом нашого дослідження. Нас цікавить лише один аспект цієї широкої тематики – забезпечення рівного доступу сільської учнівської молоді до якісної освіти і, як наслідок, формування стартового людського капіталу. Про вступ у ЗВО різних рівнів акредитації та працевлаштування після отримання певної спеціальності у цьому дослідженні також не йдеться, оскільки це тема для окремої розвідки.

За експертними оцінками, після отримання базової середньої освіти, школу залишають до 60% учнів сільської місцевості. Більшість із яких продовжують навчання у професійно-технічних закладах. Побіжно зазначимо, що в Україні традиційно спостерігається істотний перекіс у попиті та пропонуванні на ринку праці, адже 75% випускників здобувають вищу освіту, 25% професійно-технічну, а для потреб економіки мало б бути навпаки. За інформацією ДСЗ, в середньому у містах 48% безробітних мають вищу освіту, а у великих мегаполісах значно більше. Довідково: у 1990/1991 н. р. було 65% випускників ПТУ, коледжів і технікумів і 35% ЗВО III-IV рівнів акредитації**.**

*Професійно-технічна освіта***.** На виконання Закону України від 25 грудня 2015 р. № 928 «Про Державний бюджет України на 2016 рік» розпочато передачу фінансування державних професійно-технічних навчальних закладів з державного до місцевих бюджетів без системного аналізу і врахування думки фахівців, що спричинило системну кризу галузі. У Рекомендаціях парламентських слухань на тему: «Професійна освіта як складова забезпечення кваліфікованого кадрового потенціалу України: проблеми та шляхи вирішення», схвалених постановою Верховної Ради України від 7 вересня 2016 року № 1493, висловлено занепокоєння щодо позиції Кабінету Міністрів України про передачу професійно-технічних навчальних закладів у спільну власність територіальних громад сіл, селищ і міст. Більшість із них заперечують можливість спрямування власних доходів на підготовку робітничих кадрів і утримання професійно-

технічних навчальних закладів, та й обласні бюджети не спроможні забезпечити належне фінансування усієї мережі.

Негативні результати фінансової децентралізації у цьому контексті вже даються взнаки. Станом на початок 2019 р. у закладах ПТО за галузевим напрямом «сільське господарство» навчалося 27,5 тис. учнів, або на 8,8 тис. (24,3%) менше проти 2014 року. У 2017/18 н. р. випущено 3,7 тис. осіб, порівняно з майже 4 тис. у 2016/17 н. р. Наявний дисбаланс у підготовці спеціалістів через ЗВО і заклади професійно-технічної освіти (ПТО), про які вже йшлося, позначився на кількості осіб, які здобували ПТО, у розрахунку на 10 тис. населення. Цей показник зменшився із 96 осіб у 2010/11 н. р. до 64 осіб у 2017/18 н. р., або майже на третину. Маємо враховувати, що чисельність населення України за цей же період також скоротилася на 7,8%, у т. ч. сільського – на 7,9%].

За останні роки сільські заклади ПТО суттєво недофінансовувалися, тож їх матеріально-технічна і навчально-методична база безнадійно застаріла. Агропромислові підприємства, за рідкісним виключенням, також стоять осторонь цієї проблеми. Як результат, спостерігається критичне скорочення контингенту учнів і педагогічних працівників, втрата престижності робітничих професій серед молоді тощо. Виклики, що постали перед закладами ПТО аграрного профілю внаслідок децентралізації повноважень органів виконавчої влади та браком коштів на їх модернізацію, заслуговують на окремий розгляд і глибинні дослідження. Ми ж акцентуємо увагу лише на необхідності адаптації закладів ПТО до сучасних вимог сільського ринку праці, нарощуванні їх потенціалу з метою професійної ресоціалізації безробітних і безперервної професійної освіти та участі держави в підготовці учнівської молоді до праці й гарантуванні першого робочого місця випускникам.

Державне регулювання молодіжного ринку праці в сільській місцевості. Відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067 додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню має молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової

служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу.

Проте державними гарантіями щодо забезпечення першого робочого місця може скористатися сільська молодь, лише в статусі безробітного. Це передбачено іншим Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року №1533. Відповідно до ст. 6, молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних.

Такими можливостями можуть скористатися і молоді люди – члени ОСГ, якщо вони не є найманими працівниками, громадяни України, які працюють за межами України та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебувають, за умови сплати страхових внесків, якщо інше не передбачено міжнародним договором України. Тобто професійна ресоціалізація незастрахованого сільського безробітного за кошти ДСЗ неможлива згідно законодавства. Молода особа може претендувати лише на безоплатні консультаційні послуги з питань працевлаштування, підвищення кваліфікації чи отримання іншої спеціальності.

Важливою складовою підготовки кадрів робітничих професій для сільського господарства із числа сільської молоді є система ЦПТО ДСЗ. Єдина вимога – це також мають бути застраховані молоді люди, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менш шести місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. За адміністративними даними ДСЗ, в системі ЦПТО за останні роки підготовлено тисячі осіб із числа безробітної сільської молоді за професіями: тракторист-машиніст, водій вантажного автомобіля, працівник фермерського

господарства, слюсар по ремонту сільськогосподарської техніки, коваль, бджоляр та інші [Державна служба зайнятості, 2019].

Не зважаючи на державну підтримку молоді, що отримала відповідну професійну підготовку, при переході її на ринок праці, у 2021 р. статус безробітного у сільському господарстві була найбільшою серед всіх видів економічної діяльності – 187,6 тис. осіб, із них 58,1 тис. жінок або майже 31%. У загальній структурі вакансій на цю галузь припадало 16,1% (друге місце після переробної промисловості –17,2%), а в секторальній структурі серед безробітних сільське господарство також лідирує з показником 18,1% (торгівля і ремонт займають другу сходинку – 17,5%) [Там само, 2019]. Наявність одночасно значної кількості безробітних і вакансій в сільському господарстві пояснюється також властивостями сільського ринку праці: вже згадуваним моноструктурним характером зайнятості селян; територіальною віддаленістю вакансії й місця постійного проживання потенційного претендента на робоче місце; недостатньою мобільністю працівників через прив'язаність до житла і ОСГ; низьким рівнем оплати праці; відсутністю комфортного житла за місцями вакансій; невідповідністю професійно-кваліфікаційних характеристик шукачів роботи вимогам роботодавців тощо.

За інформацією Держстату України і Державної служби зайнятості, молодіжний сегмент ринку праці в сільській місцевості, порівняно з такою ж віковою категорією (15–34 роки) у містах має гірші показники. Рівні економічної активності й зайнятості нижчі на 3,1 і 2,9 в. п., а рівень безробіття навпаки – на 0,3 в. п. вищий. Внаслідок нерівномірної зайнятості упродовж календарного року, на одну вакансію може претендувати до 35 осіб (*табл. 3.2*). Щодо цього показника, то маємо враховувати такі обставини: а) дані стосуються лише вакансій і безробітних, зареєстрованих у ДСЗ за видом економічної діяльності «Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство», а фактично їх може бути набагато більше; б) ідеться про безробітних усіх вікових категорій, а не лише молоді; в) внаслідок сезонності аграрного виробництва кінець року є піковим за чисельністю сільських безробітних, які звернулися до ДСЗ; д) моніторинг цього показника, залежно від місця проживання, не ведеться,

оскільки багато мешканців сільської місцевості шукають роботу і працевлаштовуються в містах України, або за кордоном.

Таблиця 3.2.

Стан молодіжного сегменту ринку праці у 2018 році, залежно від місця проживання, %

Показник	Сільська місцевість	Міська місцевість	Сільська місцевість до міської, в. п.
Рівень економічної активності	61,0	64,1	-3,1
Рівень зайнятості	54,1	57,0	-2,9
Рівень безробіття	11,3	11,0	+0,3
Кількість претендентів на одну вакансію в сільському, лісовому та рибному господарстві, на кінець року	35 осіб		
Кількість претендентів на одну вакансію в усіх видах економічної діяльності, на кінець року	6 осіб		

На нашу думку, усі загальнодержавні й місцеві програми та заходи, що спрямовані на збалансований сільський розвиток, не мають перспективи без радикального розв'язання молодіжних проблем, особливо в сфері освіти і переходу до соціально корисної високопродуктивної зайнятості, в т. ч. шляхом професійної ресоціалізації безробітних, особливо випускників навчальних закладів сільського профілю. Якщо за радянських часів актуальною була теза: «Не має школи – не має й села», то нині в депресивних сільських районах вже не має ні школи, ні підприємства, ні села. Криза сільської поселенської мережі в окремих областях вже досягла незворотного характеру (розлогіше про демографічну ситуацію йтиметься в пар. 3.5).

В епоху штучного інтелекту, робототехніки й використання *Big Data* в інформаційних технологіях, людський потенціал є визначальним фактором конкурентного розвитку аграрного сектору та виконання ним функцій одного з складників системи глобальної продовольчої безпеки. Звідси одним із пріоритетних напрямів освітньої сфери України має стати зменшення впливу територіальних, соціально-економічних, культурних та інших чинників на рівень освіти дітей в сільських школах. Забезпечення рівного доступу до якісної середньої освіти сільської молоді з кожним днем стає все більш актуальним. В умовах значної конкуренції у доступі до сучасного ринку праці з гідними

умовами й високою оплатою праці, лідерство має залежати лише від рівня компетентностей особистості, бажання працювати та людських якостей. [Гейтс, 2021], будучи найбільшим землевласником у США, також бачить переваги, які штучний інтелект може принести сільському господарству. Проте як і всі винаходи, нову технологію можна використовувати не тільки на благо, а й на шкоду. Він вважає, що найбільшу загрозу становить людський фактор, тобто зловмисники «озброєні штучним інтелектом», а рішення, спрямовані на зниження ризиків він бачить у контролі урядів за цією сферою.

Отже, запровадження ЗНО показало, що основною проблемою української системи шкільної освіти була, є і залишається нерівність між селом і містом у формуванні стартового людського капіталу. Тобто неоднакі умови підготовки учнів (слухачів) до переходу на ринок праці і подальшу професійну ресоціалізацію. Можна припустити, що за 2019–2022 рр. через перехід на дистанційні форми навчання ситуація в сільській освіті не поліпшилася, а навпаки – стала ще гіршою. В умовах повномасштабної війни росії проти України, розпочатої 24 лютого 2022 р., замість ЗНО проводиться Національне мультимедійне тестування (НМТ) в спеціально обладнаних укриттях, тож провести співставні дослідження і спростувати або підтвердити цю тезу неможливо.

Сільська молодь на шляху розвитку трудового потенціалу, як правило, показує недостатню мобільність на ринку праці, а втративши робоче місце демонструє низьку мотивацію до професійної ресоціалізації, оскільки має істотні стартові освітні перешкоди на шляху до соціальних ліфтів. Опорні школи сільських територій потребують радикальних змін, оскільки в нинішніх умовах лише частково усувають нерівність доступу до якісної освіти. Нова українська школа і освіта мають бути однаково сучасного рівня у сільській і міській місцевості. Разом з тим подолання розриву в освітній нерівності між сільською і міською молоддю є складним і багаторівневим процесом, потребує комплексних змін, що виходять за рамки повноважень одного галузевого міністерства, а саме: повернення учнів із-за кордону, відбудова зруйнованих під час війни навчальних закладів, будівництво сільських доріг, закупівля шкільних автобусів,

поліпшення послуг мобільного Інтернету, підготовка педагогічних кадрів нової генерації, підвищення престижу професії сільського вчителя тощо.

Система професійно-технічної аграрної освіти також має зазнати суттєвих трансформацій, спрямованих на приведення у відповідність компетентностей набутих учнями (слухачами) запитам аграрних товаровиробників. З цією метою необхідно всебічно заохочувати роботодавців до участі у підготовці необхідних їм працівників, удосконалювати дуальну освіту, поширювати практику спільного фінансування освітніх потреб з бюджетів області, району, ОТГ і товаровиробників. В екстремальних умовах, пов'язаних з пандемією COVID-19, та неспровокованою військовою агресією росії проти України, освіта, ринок праці й зайнятість населення зіткнулася з екстраординарними викликами щодо відновлення послуг до нормальних умов функціонування та забезпечення професійної ресоціалізації безробітних і самозайнятого населення сільської місцевості.

Розділ 15. Карантинні обмеження зайнятості сільського населення

Для поліпшення бізнес-клімату та підтримки вимушено безробітних працівників і їх сімей в період карантинних обмежень, пов'язаних з поширенням пандемії COVID-19, було прийнято низку законодавчих і нормативно-правових актів на їх виконання. Зокрема у період першого локдауну, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» з 12 березня до 3 квітня 2020 р.оку, було звільнено суб'єктів господарювання від штрафних санкцій за порушення податкового законодавства; введено мораторій на податкові та інші перевірки; надано двомісячні пільги на плату за землю і податку на нежитлову нерухомість; звільнено ФОП від сплати ЄСВ за себе (березень — квітень 2020 р.) тощо. Органам місцевого самоврядування надавалося право вносити зміни до рішень центральних органів виконавчої влади у разі зменшення ставок єдиного податку, а також плати за землю і податку на нерухоме майно стосовно об'єктів нежитлової нерухомості.

Під час наступного етапу протиепідемічних заходів з 19 грудня 2020 року до 30 квітня 2021 року, а саме – встановлення «зеленого», «жовтого» чи «помаранчевого» рівнів епідемічної небезпеки, які визначалися залежно від ситуації у кожному регіоні, вводилися обмеження, пов'язані з проведенням масових заходів, перевезенням пасажирів громадським транспортом, наданням послуг закладами громадського харчування, діяльністю суб'єктів господарювання, які обслуговують відвідувачів та інші. Для часткової компенсації доходів працівникам, які втрачали роботу, було продовжено спрощену процедуру реєстрації у ДСЗ через портал державних послуг «Дія» та отримання допомоги по безробіттю, скасовано норму про скорочення тривалості її виплати на 90 календарних днів, збільшено розмір мінімальної допомоги по безробіттю особам, які з об'єктивних причин не були застраховані, із 650 до 1000 грн на місяць у період карантину тощо.

Одним з підсумків реалізованих заходів, спрямованих на подолання безробіття внаслідок пандемії, мало бути створення додатково 500 тис. нових робочих місць у 10 секторах економіки, в т. ч. 85 тис. в сільському господарстві з оплатою праці не менше 8 тис. грн. на місяць Це давало надію громадянам зберегти узвичаєні стандарти споживання на період карантинних обмежень, а мікро- і малим підприємцям не згортати бізнес і навіть розвиватися, відкриваючи нові ринки в сфері послуг [Презентовано план зі створення півмільйона робочих місць, 2020]. Проте аналіз кон'юнктури сільського ринку праці в період карантинних обмежень 2020–2021 рр. показав, що очікування мікро-, малого- і середнього бізнесу, найманих працівників і суспільства виявилися дещо завищеними. Це при тому, що рівень зайнятості населення, створення нових робочих місць з гідними умовами й оплатою праці, не залежно від ситуації має постійно перебувати у фокусі державної політики, центральних і місцевих органів влади та інституцій зі спеціальними повноваженнями. Державі при цьому відводиться активна (де)регулююча роль, а не статистчного спостерігача. Оскільки лише працівники, зайняті продуктивною працею, створюють додану вартість, забезпечують свій добробут і динамічний економічний розвиток, наповнюють ресурсами фонди соціального страхування та вкрай потрібні

бюджетні програми в медицині, освіті, обороні, культурі та інших сферах життєдіяльності держави. При повній зайнятості скорочується бідність і зменшується нерівність серед домогосподарств у доходах і майні.

Наукові колективи, вчені, експерти й політики різнобічно досліджують небачені раніше виклики для ринку праці та зайнятості, в т. ч. сільського населення, пов'язані з пандемією хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Зокрема, це публікації: [Богдана, 2021] – аналізує фіскальний пакет антикризової підтримки економіки та населення в Україні, його роль у стримуванні пандемії й попередженні глибокого економічного спаду; [Діденка, 2021] – сфокусував увагу на впливові коронакризи на життя простих українців, [Колота, 2021: с. 3–31] – розкриває своє бачення моделі праці й зайнятості, адекватної умовам першої половини XXI ст., виокремлює нові грані в умовах настання коронакризи та її наслідків; [Кострици, Бурлай, 2019: с. 17–29] – рекомендують план дій для національних урядів в умовах пандемії COVID-19 з пріоритетністю розв'язання проблеми розбалансувань внутрішніх ринків праці і соціально-трудових відносин України та ЄС за допомогою інструментів державної політики; [Крамара, 2021] – звертає увагу на масштабне приховане безробіття, особливо серед сільського населення та недосконаліть офіційної статистики з цього питання; [Лібанової, 2021: с. 42–46] – оцінено попередні соціально-економічні наслідки від COVID-19 та потенційні ризики в майбутньому; [Маліка, Мамчура, 2020: с. 30–42] – висвітлюють соціально-економічну орієнтацію сімейних фермерських господарств у кризових умовах; [Патики, Нартюк, 2020: с. 49–52] – виокремлюють базові чинники впливу та визначають основні шляхи забезпечення зайнятості сільського населення в Україні; [Руженського та ін. 2021: с. 4–7] – пропонують методичні підходи до створення нових робочих місць і збереження існуючих, як необхідної умови збалансованого соціально-економічного розвитку; [Сторонянської, Беновської, 2021: С. 59–77] – досліджують економіку регіонів в умовах коронакризи та її вплив на податкові надходження місцевих бюджетів; [Шебаніна, Кормишкіна, 2020: с. 6–13] – ідентифікують можливості диверсифікації використання трудового потенціалу сільських територій та роль і значення нетипових форм

зайнятості в кризових умовах. Вивченню проблем, викликаних поширенням пандемії COVID-19 на сільські ринки праці та зайнятість сільського населення значну увагу приділяють також іноземні дослідники [Kapur, 2019: c.; Rodrigues-Garcés, Fawaz-Yissi, Muñoz-Soto, 2017].

Разом з тим, попри наявність наукових праць, які висвітлюють різні аспекти зайнятості й функціонування сільського ринку праці, питання впливу форс-мажорних ризиків та вжиття превентивних заходів щодо їх унеможливлення потребують постійної актуалізації досліджень в умовах турбулентності, що постійно генерують все нові виклики, як в середині країни, так і за її межами.

Праця як соціально-економічна категорія. Більше чотирьох століть категорія «праця» не зникає з радарів політичної економії, зародження якої, як мистецтва державного управління господарством, пов'язують із А. Монкрет'єном (1575–1621) – автором «Трактату політичної економії» (1615). Значний інтерес до феномену «праці» розпочався, коли їй було відведено визначальну функцію у процесі ціноутворення на товари, що є рушієм ринкової економіки. Один із засновників теорії трудової вартості В. Петті (1623–1687) зазначав, що «праця – батько багатства, а земля – його мати». До проблеми визначення вартості він підходив із позиції еквівалентного обміну, який визначається затратами праці на виробництво товарів і залежить від її продуктивності в різних галузях економіки [Історія економічних учень, 1999: с. 59–60].

Пізніше трудова теорія вартості була розвинена фундаторами класичної політичної економії та їх послідовниками П. Буагільбером (1646–1714), Д. Рікардо (1723–1790), А. Смітом (1772–1823), К. Марксом (1818–1883), М. Туган-Барановським (1865–1919), а також іншими прихильниками цього напряму досліджень соціально-економічних явищ і процесів. Нині трудова теорія вартості описується в підручниках з історії економічних учень. Проте її значення не втрачає актуальності і в наші дні. До прикладу, прихильники беззастережного (лібертаріанського) «запуску» ринку землі, для аргументації своєї позиції

порівнювали земельні ділянки сільськогосподарського призначення із квартирами, чи автомобілями, які вільно купуються і продаються.

На наше переконання, це помилковий підхід, особливо у стратегічному сенсі, адже земельна ділянка це специфічний товар, який має ціну, але не має вартості, бо створена не людською працею, а самою природою. Через це не ціна єдина має бути регулятором кон'юнктури цього специфічного ринку. Державами навіть з ринково-ліберальними системами, як правило, уводяться різноманітні вимоги до потенційних власників угідь, визначаються обмеження на ринковий обіг прав на земельні ділянки, встановлюються жорсткі екологічні стандарти землеробства тощо. Адже проблеми продовольчого забезпечення населення, раціонального використання природних ресурсів, погіршення екології і зміна клімату в оглядовій перспективі лише загострюватимуться. Крім іншого, екстерналії в умовах стихійного земельного ринку непрогнозовані, а суспільний інтерес завжди має імперативно домінувати над егоїстичними інтересами власників великого приватного капіталу.

Проте це вже дискусійна тема для іншої розвідки. У цьому дослідженні нам достатньо зазначити, що трудова теорія вартості заклала методологічне підґрунтя для наукових течій, які з'явилися згодом. Найбільш популярними серед них є граничної (маржинальної) корисності, мінової вартості, раціональних очікувань та інших соціально-психологічних концепцій. На думку вчених, закономірності ціноутворення, що були відкриті за весь період еволюції економічної думки і розвитку економічного світогляду загалом, тяжіють до методологічного синтезу, який враховує раціональні здобутки різних концепцій. Для нас важливою є констатація факту, що праця, як процес свідомої й цілеспрямованої діяльності людини на перетворення природних і економічних факторів виробництва з метою задоволення потреб домогосподарств і суспільств, в усі часи, і у всіх народів завжди перебуває у фокусі уваги державної регуляторної політики.

Із повсякденного життя знаємо, що міста заможніші за села завдяки більшій скупченості людей різних професій, неоднакових видів діяльності, процесу обміну їх результатами та більшому платоспроможному попиту

населення на матеріальні й духовні блага. Ця закономірність щодо просторової нерівності, так само як в освіті, має тенденцію до поглиблення залежно від етапів технологічного поступу економіки. Як наслідок, постійно масштабується нерівність у доходах і майні, у можливостях накопичення, розвитку й реалізації людського, соціального й фізичного капіталів, у доступі до суспільних благ, у соціальному статусі та інших визначальних умовах життєдіяльності людей. Така нерівність сприймається громадянами як соціальна несправедливість і дискримінація за місцем проживання, яка є основною причиною втечі із сільської місцевості, депопуляції та занепаду поселенської мережі.

Напевне одним з перших помітив комплексний утворювальний ефект від взаємодії численних ремесл і занять дослідник Б. Латіні (1220–1294), назвавши його спільним благом. У теперішніх економічних теоріях концентрація взаємозалежних виробничих і комерційних підприємств, інфраструктурних об'єктів, різноманітних науково-дослідних та сервісних установ, навчальних закладів, органів управління та інших структур, розміщених на одній адміністративно-територіальній одиниці, отримало назву економічного кластера [Клинов, 2012: с. 146].

Повертаючись до об'єктивного процесу зникнення застарілих професій і ліквідації рутинних робочих місць та створення нових для продуктивнішої праці, нагадаємо видатного вченого Дж. М. Кейнса (1883–1946). У своїй статті «Економічні можливості наших онуків» (1934), написаної в період Великої депресії, зазначав, що прийдешні покоління знімуть з порядку денного питання про повну зайнятість громадян за їх покликаннями і здібностями [Кейнс, 2009: с. 60–69]. Маємо визнати, що відомий економіст дещо переоцінив можливості потомків з огляду на глобальне загострення проблем ринку праці й зайнятості, стрімке поглиблення просторової нерівності стартових можливостей громадян у соціально-економічній сфері, як у постіндустріальних економіках, так і в тих, де переважають третій-четвертий технологічні уклади. Цілями сталого розвитку ООН до 2030 р. передбачено зобов'язання для усіх країн «сприяти поступальному, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості для всіх» [Цілі сталого розвитку, 2021]. Зазначені цілі

адаптовані до пріоритетів нашої держави і здійснюється відповідний моніторинг щодо їх виконання.

Особливої гостроти ця соціально-економічна проблема набула останнім часом в умовах обмежень на економічну діяльність та переміщення громадян у період локдаунів, викликаних COVID-19. Для уповноважених державних органів України стало неабияким викликом забезпечити кожному громадянинові конституційне право на вільно обрану працю. Це виявилося надзвичайно складним і навіть непосильним, незважаючи на задіяні ресурси й використання універсального набору інструментарію для збереження продуктивної зайнятості, гідної праці й належних доходів населення працездатного віку. На цю думку наштовхує ситуація на ринку праці й зайнятості в сільській місцевості, де таке явище як безробіття в умовах соціалізму взагалі вважалося неприпустимим, оскільки вважалося дармоїдством, або соціальним паразитизмом.

Проте з початком 1990-х рр. в Україні фундаментальні чинники попиту й пропозиції на робочу силу в сільській місцевості стали вкрай розбалансованими, незважаючи на нібито пом'якшуючі чинники – урбанізацію, демографічну кризу, міграційні потоки та прийняття низки нормативно-правових актів з питань безперервної освіти, освіти дорослих, підвищення кваліфікації і перенавчання, визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти, запровадження атипових форм зайнятості тощо.

Зниження рівня зайнятості населення і його економічної активності негативно впливає на динаміку макроекономічних показників. Частка ВВП сільського, лісового та рибного господарства (за виробничим методом і фактичних цінах) у I кв. 2021 р. становила 2,8% проти 2020 р. – 2,9% і такого ж періоду 2019 р. – майже 3% до загального підсумку [Валовий внутрішній продукт, 2021]. Це при тому, що ланцюговий індекс (місяць до попереднього місяця) споживчих цін за вказаний період на харчові продукти і безалкогольні напої щороку зростав. По факту маємо відносне зменшення розмірів виробництва підприємств аграрних галузей порівняно з іншими секторами

економіки, зокрема, й через безробіття і зниження економічної активності працівників.

Трудовий потенціал сільської місцевості та зайнятість населення. За даними Держстату України *(табл. 3.3*), кількість робочої сили, тобто всіх зайнятих і безробітних осіб у віці 15 років і старше, в сільській місцевості, які впродовж обстежуваного тижня забезпечували пропозицію на ринку праці, у перших кварталах 2019–2021 рр. залишалася майже незмінною і коливалася в діапазоні від 52,1% (2021 р.) до 53,8% (2020 р.).

Таблиця 3.3.

Наявність робочої сили в сільській місцевості за січень–березень 2019–2021 рр.(тис. осіб)

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2020 р. у % до 2019 р.	2021 р. у % до 2020 р.
Всього	**5608,3**	**5672,7**	**5471,2**	**101,1**	**96,4**
у % до населення певної вікової групи:	*(52,7)*	*(53,8)*	*(52,1)*		
15 – 70 років	5566,6 (*60,5%)*	5636,0 (*61,8%)*	5406,3 *(59,9%)*	101,2	95,9
20 – 64 роки	5413,9 (*69,5%)*	5491,1 (*71,1%*)	5307,6 *(69,3%)*	101,4	96,6
працездатного віку	5331,0 (*69,8%)*	5396,2 *(71,7%)*	5186,0 *(69,8%)*	101,2	96,1

Водночас відбулося зменшення осіб працездатного віку (жінки у віці від 15–58 років і чоловіки 15–59 років), у I кв. 2021 р. на 145 тис. порівняно з відповідним періодом 2019 р., із них у віковій категорії 20–64 роки – на 106,3 тис., що становило 73,3%. Поясненням цьому явищу може бути відновлення міграційних процесів, як в середині країни, так і за її межами внаслідок послаблення карантинних обмежень у 2021 р. та початку масової вакцинації.

Дещо інша ситуація на ринку праці склалася у I кв. 2020 р. стосовно попереднього періоду 2019 р. Індекс робочої сили зріс до 101,1%, а в абсолютному вимірі приріст становив 64,4 тис. осіб. Позитивна динаміка характерна також у всіх представлених категоріях сільського населення. До

певної міри це пояснюється консервативністю самого показника, який залишається майже незмінним упродовж тривалого періоду. Тож уведення Урядом першого карантину на всій території України з 12 березня до 3 квітня 2020 р., з поступовим послабленням обмежувальних заходів для населення, бізнесу, установ і організацій наступні місяці, не вплинуло на його значення. Розгорнуте висвітлення трудового потенціалу та ефективності його використання розглядається далі в контексті рівня зайнятості сільського населення, у т. ч. за статусом докладання праці, стану безробіття та динаміки послуг служби зайнятості.

Важливо нагадати, що статистика вважає зайнятими осіб у віці 15 років і старше які: а) працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вираженні, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; б) працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві (ОСГ) з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності; в) були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Такий методичний підхід до обстежень процесів і явищ у цій сфері враховує особливості ринку праці сільської місцевості, де основними його учасниками з боку пропозиції робочої сили є офіційно наймані працівники, неформально зайняті та самозайняті особи, в т. ч. фізичні особи-підприємці.

Натомість дані *рис. 3.3.*, свідчать, що у перших кварталах трьох років поспіль скорочувалася кількість зайнятого сільського населення, яке у 2021 р. становило 4810,9 тис. осіб, або на 216,5 тис. менше проти 2019 р., а порівняно з попереднім – на 330,8 тис. осіб. Із восьми виділених категорій, п’ять мали від’ємне значення щодо зайнятості продуктивною діяльністю. Найменш затребуваними на ринку праці сільської місцевості були особи у віці 15–29 років, адже скорочення цієї категорії працівників становило 159,7 тис. осіб, або 73,8% до загальної кількості звільнених. Як відомо, у групі ризику щодо можливості

захворювання на COVID-19, були особи у віці 60 років і старше, тому й кількість зайнятих у цій віковій категорії зменшилася майже на 28 тис., що становить 13%.

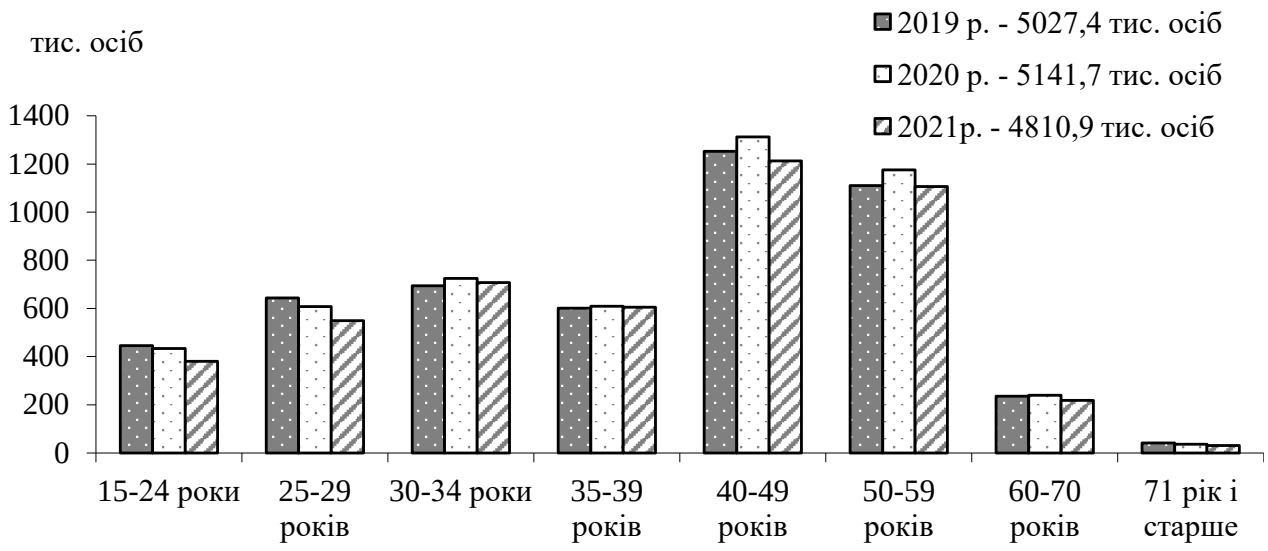


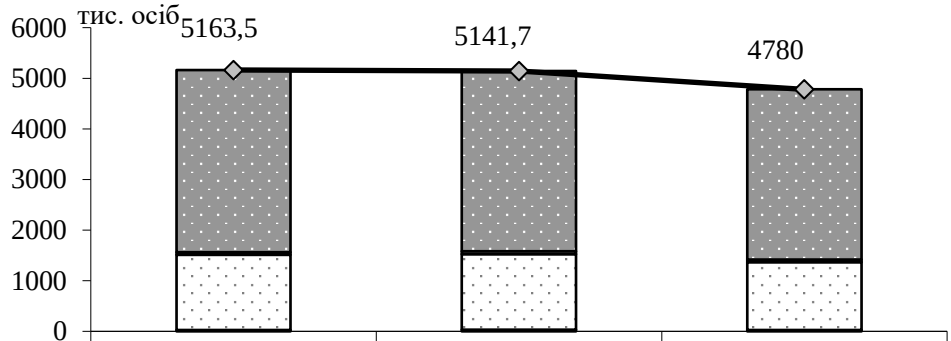
Рисунок 3.3. Зайнятість сільського населення за віковими групами у січні–березні 2019–2021 рр.

Найбільш гнучкими до карантинних обмежень на ринку праці були сільські мешканці у віці 30–34 (13,6 тис.), 35–39 (3,0 тис.) та 50–59 (5 тис.) років. Можна припустити, що сумарне збільшення кількості зайнятих на 21,6 тис. пов’язане з частковою заміною осіб старшого віку на молодших працівників, постійним характером роботи (охорона здоров’я, адміністративні послуги, тепличне господарство, тваринництво та інші), яку не можна припинити через карантинні обмеження, переходом на віддалену зайнятість внутрішніх та зовнішніх мігрантів за місцем основного проживання в сільській місцевості тощо. Дані щодо збереження доковідних соціально-трудових відносин сільського населення, зокрема, за статусом зайнятості, можемо порівнювати лише за січень – березень двох останніх років, оскільки Держава служба статистики України у базовому для нашого дослідження 2019 р. не вела щоквартальних спостережень. Тож показники за 2019 р. характеризують ринок праці, що склався упродовж календарного року.

Проте й вони до певної міри слугують орієнтиром для виявлення процесів, пов’язаних з уведенням карантинних обмежень, особливо на

переміщення громадським транспортом мешканців сільських територій, які працювали не за основним місцем проживання.

Отже, як видно з *рис. 3.4.*, побудованому на даних Держстату України, у I кв. 2021 р. порівняно з аналогічним періодом минулого року відбулося скорочення кількості зайнятого сільського населення на 361,7 тис. осіб, або на 7%, у т. ч. працюючих за наймом – на 153 тис., а роботодавців – на 4,5 тис. Згортання бізнесу стало найбільш тривожним сигналом про дієвість державних заходів, спрямованих на підтримку мікро- і малих підприємств в сільській місцевості на період локдауну. Хоча за повідомленням прес-служби Мінфіну України, від 1 лютого 2020 р. за програмою «Доступні кредити 5-7-9%» банки-учасники видали 19018 кредитів на загальну суму 51,3 млрд гривень. З усіх учасників програми 57% кредитів отримали мікро- і малі підприємства сільського господарства. Кредити використано на рефінансування попередньо отриманих позик, на капітальні інвестиції та на поповнення оборотних коштів під 0%.



	2019 р.	01–03. 2020 р.	01–03. 2021 р.
працюючі за наймом	3598,5	3558	3360
роботодавці	53,1	56,5	52,6
самозайняті	1487,9	1496,2	1343,2
безкоштовно	24	30,8	24,2
Всього	5163,5	5141,7	4780

Рисунок 3.4. Кількість зайнятого сільського населення за статусом зайнятості у 2019 р. та в січні-березні 2020–2021 рр.

Очевидно, державною підтримкою скористався лише легально працюючий бізнес, а підприємці, що працюють за тіньовими чи сірими схемами не мали такого права. Тим не менше це значні втрати для сільської економіки. *По-перше,* відновити діяльність буває набагато складніше як у ресурсному так і

психологічному плані, ніж започатковувати справу, як кажуть, «з нуля». *По-друге,* великі агрохолдингові компанії вертикально структуровані і взагалі не залучають до роботи місцевих жителів, які володіють робітничими професіями. На відміну від землевласників феодального ладу, сучасним латифундистам люди не потрібні, їх замінили машини і технології. Зокрема, й через це вони, як правило, відмовляються від трудомістких галузей. *По-третє,* для сільської місцевості характерна моноструктурна зайнятість в сільському господарстві, що тягне за собою формування ринку праці роботодавця, ущемлення економічних інтересів, тіньову зайнятість тощо.

Стосовно самозайнятих осіб, то це, як правило, члени ОСГ і фізичні особи-підприємці, значна частина з яких не сплачують ЄСВ. Вплив на їх незахищену трудову активність в період дії карантинних заходів потребує окремого дослідження з використанням глибоких соціологічних опитувань. Можемо лише констатувати, що як незастраховані особи, вони не отримують ніякої державної підтримки і самотужки долають існуючі проблеми в період пандемії. Вже традиційно їх «виручає» тіньовий і сірий ринок праці. За даними Мінекономіки України, лише за перший тиждень кампанії із виявлення неформальних трудових відносин, другу позицію, після торгівлі, посіло сільське господарство – 163 особи. Це більш, ніж кожен п’ятий від загальної кількості працівників, які працювали без відповідних договорів [Держпраці виявила 724 нелегальних працівників, 2021]. Не виправдовуючи таку поведінку роботодавців і найманих працівників, навіть в умовах тимчасової зайнятості, маємо визнати, що це також опосередковані наслідки надмірного податку на працю (відношення всіх податкових витрат до фонду оплати праці становить 34%) і деструктивних висловлювань окремих топ-чиновників про приреченість солідарної системи пенсійного забезпечення, про банкротство Пенсійного фонду та невдалі багаторічні спроби реформ у цій надважливій сфері.

Безробіття сільського населення. Вивільнення працівників з підприємств, установ і організацій аграрної сфери, в т. ч. через COVID-19 призвело до значного збільшення безробіття серед сільського населення у I кв. 2020–2021 рр. (*рис. 3.5*).

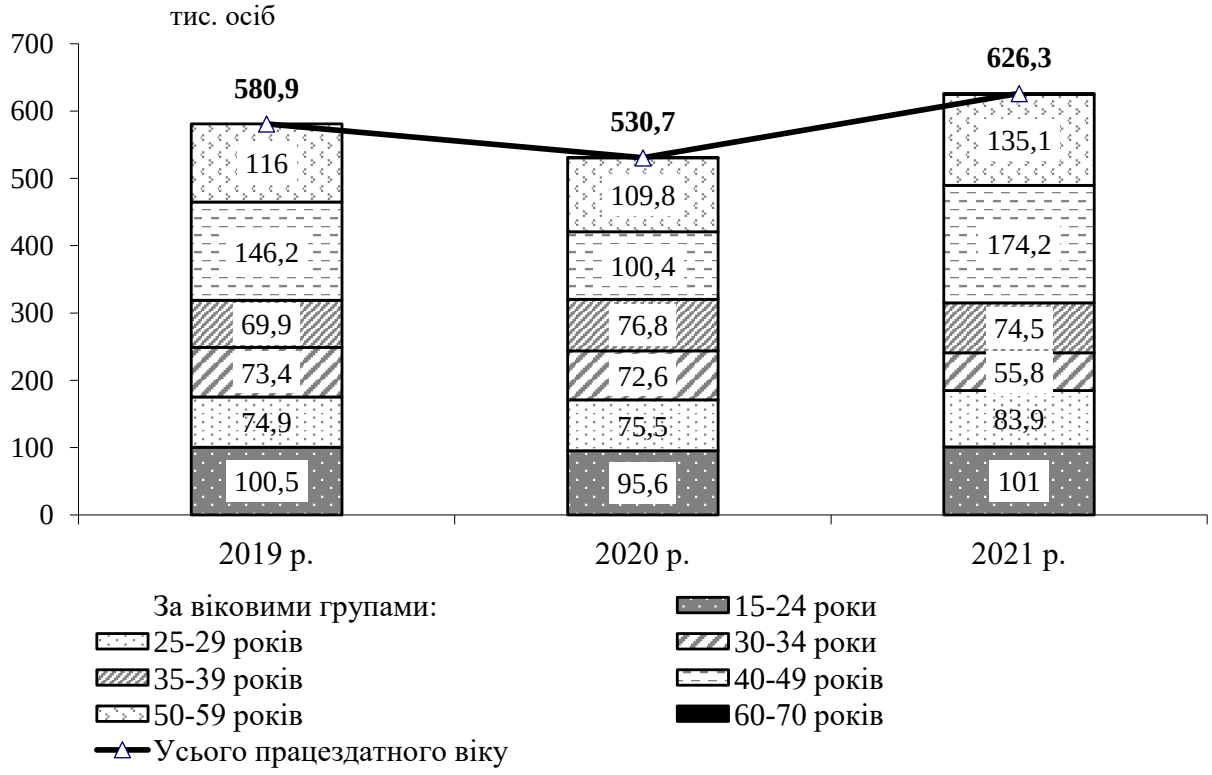


Рисунок 3.5. Безробіття серед сільського населення працездатного віку за січень–березень 2019–2021 рр.

Зокрема, працездатного віку з 580,9 тис. осіб у 2019 р. до 626,3 тис. у 2021 р., що становить 107,8%. Із аналізованих семи вікових груп, рівень безробіття зріс у шести, за винятком 30–34 років. Із незрозумілих причин найбільш вразливими щодо збереження свого робочого місця виявилися працівники у віці 25–29 (+2,8 в. п.), 15–24 (+2,4 в. п.) і 40–49 (+2,1 в. п.) років [Безробіття населення, 2021]. На нашу думку, внутрішні маятникові трудові мігранти навряд чи могли скласти їм конкуренцію. За експертними оцінками, масового напливу з-за кордону заробітчан у сільську місцевість у період локдауну також не відбулося, а ті, хто повернулися, як правило, не поспішали знайти роботу і вишукували різні можливості якнайшвидшого повернення назад. Підтвердженням цьому є дані Національного банку України. За три картали 2020 р., порівняно з аналогічним періодом 2019 р., в Україну надійшло грошових переказів більше на 2,6% (із 8,701 до 8,928 млн дол. США). Із цієї суми зросли приватні трансферти від осіб, що працюють за кордоном більше одного року – на 7,5% (із 677 до 728 млн дол. США). Незмінним лідером серед країн залишалася Польща, частка якої в загальних

надходженнях становила майже третину – 30,3%, хоча за 9 міс. і спостерігається зменшення на 8,3% [Перекази в Україну, 2020].

Аналітичні дані Державної служби статистики України і Державної служби зайнятості (*рис. 3.6*) показують, що у сільському, лісовому та рибному господарстві кількість осіб, які мали статус безробітного у січні – квітні 2021 р. дорівнювала 119,8 тис., або більш ніж кожен 5-й від усіх робітників, які раніше (до звільнення) працювали в економіці країни. *Для порівняння*: це більше від офіційно працевлаштованих у майже 33 тис. діючих на той час фермерських господарств, з урахуванням членів їх сімей та найманих постійних і сезонних працівників.

На противагу загальній позитивній динаміці ринку праці в економіці країни, зареєстрованих безробітних всього, у т. ч. кваліфікованих працівників у зазначених галузях зменшилося за аналізований період на 2,6 і 2,1 тис. осіб відповідно. На перший погляд, можна зробити висновок, що незважаючи на протиковідні карантинні заходи попит на працівників сільського, лісового та рибного господарства, порівняно з іншими галузями скоротився, але не критично. Проте це може не відповідати дійсності. Як вже зазначалося, з різних причин не всі безробітні сільської місцевості звертаються за допомогою до центрів зайнятості, а ті що звертаються можуть і не отримати відповідний статус навіть в умовах пандемії, як з об'єктивних так і суб'єктивних причин.

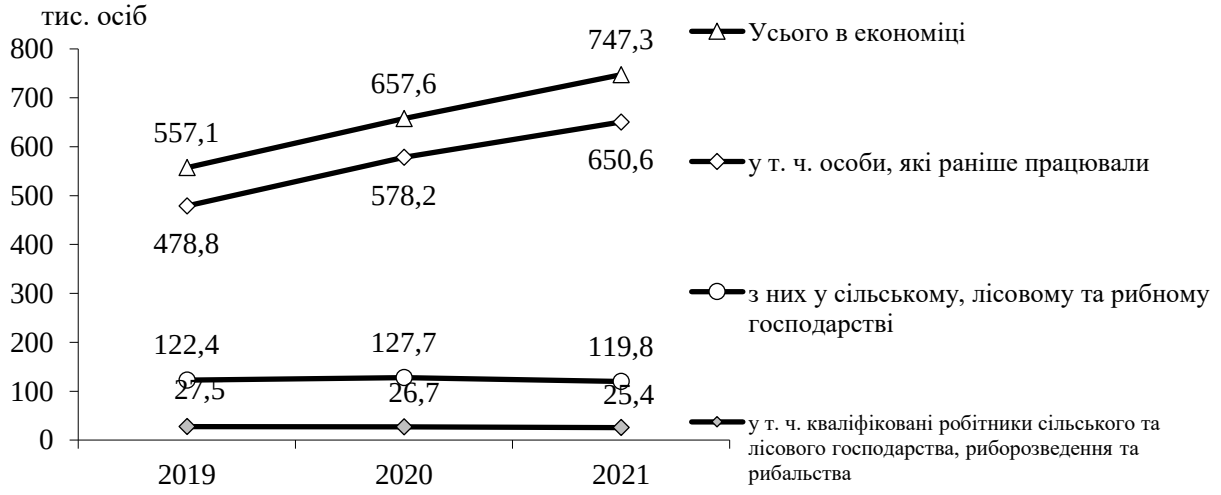


Рисунок 3.6. Кількість осіб, які мали статус безробітного у січні–квітні 2019–2021 рр.

Джерело: сформовано за даними ДСЗ [*Ошибка! Источник ссылки не найден.*].

Кількість претендентів на одну вакансію, які мали статус безробітного на підприємствах, де вони раніше працювали, зросла до 1,6 у січні–квітні 2021 р. порівняно з таким же періодом базового 2019 року. З урахуванням інших видів зайнятості, навантаження на одну вакансію зросло удвічі з 1,2 до 2,4 осіб. Підвищення рівня безробіття серед офіційно працевлаштованих мешканців сільської місцевості передбачено збільшило навантаження на видаткову частину Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Всього за перших чотири місяці, коли діяли карантинні обмеження, кількість отримувачів послуг зросла на 20% із 509,2 тис. у 2019 р. до 611 тис. у 2021 р. (*табл. 3.4*).

Таблиця 3.4.

Надання послуг службою зайнятості мешканцям сільської місцевості у січні–квітні 2019–2021 рр. (тис. осіб)

Отримували послуги	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Зміна значення 2021 р. до 2019 р., + (-)	
				тис. осіб	%
Отримували послуги	509,2	539,5	611,0	101,8	120,0
Індекси	*100*	*105,9*	*120,0*	х	х
Мали статус безробітного	246,5	269,1	326,3	79,8	132,4
Індекси	*100*	*109,2*	*132,4*	х	х
Всього отримали роботу, в т. ч. до набуття статусу безробітного	126,9	103,4	99,2	-27,7	78,2
Індекси	*100*	*81,5*	*78,2*	х	х
Проходили професійне навчання	46,3	32,6	30,0	-16,3	64,8
Індекси	*100*	*70,4*	*64,8*	х	х
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру	51,2	34,5	23,0	-28,2	44,9
Індекси	*100*	*67,4*	*44,9*	х	х
Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами	232,9	221,2	275,8	42,9	118,4
Індекси	*100*	*95,0*	*118,4*	х	х
Отримували допомогу по безробіттю (на кінець періоду)	107,7	146,2	150,5	42,8	139,7
Індекси	*100*	*135,7*	*149,4*	х	х

Майже на третину виросла кількість заявників, які отримали статус безробітного. Водночас несприятлива ситуація, зокрема, щодо обмеження традиційних комунікацій під час пандемії COVID-19, негативно вплинула на

обсяги працевлаштування, в т. ч. до набуття особою статусу безробітного. Скоротилися інші активні види послуг ДСЗ як то: професійне навчання – до 64,8% та участь у громадських роботах – до 44,9%. Крім того, на ФОПів і найманих працівників, зайнятих в сільському, лісовому і рибному господарстві, виплата одноразової грошової допомоги в розмірі 8 тис. грн не поширювалася. Отже, незважаючи на системні й оперативні заходи ДСЗ, в екстремальних умовах сільські безробітні опинилися в своєрідній інституційній пастці. З одного боку, їх вивільнили, позбавивши основних засобів для існування, а з іншого – значно звузилися можливості для пошуку нового місця роботи.

У регіонах ситуація з наданням послуг місцевими центрами зайнятості також значною мірою залежала від зони ризику щодо поширення вірусної хвороби («зелена», «жовта», «помаранчева»), до якої була віднесена та чи інша область. Як видно з рис. 3.7., у «лідерах» за кількістю безробітних опинилися Вінницька, Черкаська, Полтавська. Харківська і Львівська області.

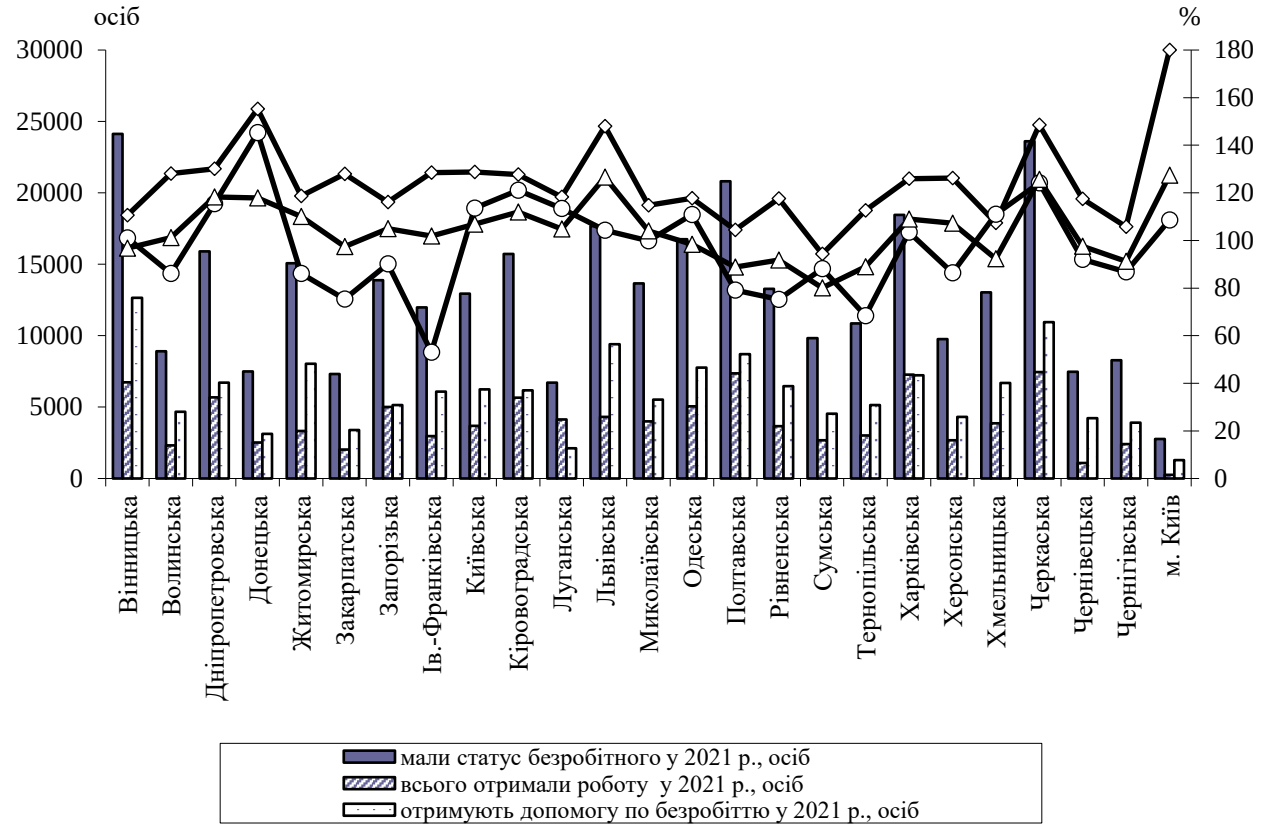


Рисунок 3.7. Динаміка надання послуг службою зайнятості мешканцям сільської місцевості у січні–квітні 2019–2021 рр.

На них сумарно припадає майже третина всіх безробітних в Україні за аналізований період. Видається логічним, що саме в цих областях (за винятком Львівської) працевлаштували, в т. ч. до набуття статусу безробітного, 34,8% до загального результату ДСЗ. У 2021 р. при загальнодержавному рівні 46,1%, більше половини клієнтів центрів зайнятості отримували допомогу по безробіттю у семи областях. Крім вже згаданих – це також Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Тернопільська, Хмельницька і Чернівецька області.

За даними ДСЗ, найбільшого згортання в період карантинних обмежень у січні–квітні 2021 р., проти такого ж періоду 2020 р., зазнали громадські та інші роботи тимчасового характеру, які пропонували безробітним для часткової компенсації втрачених ними доходів. Аутсайдерами за цим напрямом, як свідчить аналіз, виявилися Івано-Франківська (18,5%), Полтавська (31,7%), Львівська (38,5%), Запорізька (43,4%) і Київська (44,3%) області. Значно менше безробітних було задіяно і в професійному навчанні, адже робітничі професії, як правило, набуваються традиційно у стаціонарних навчальних класах на відповідних машинах і обладнанні. Хоча за сприятливішої ситуації окремі регіони змогли навіть збільшити кількість таких осіб.

Масштаби бідності сільського населення. Важливим маркером впливу карантинних обмежень на мешканців сільської місцевості є їхні доходи та масштаби бідності. За даними Державної служби статистики України, частка населення, у якого середньодушові еквівалентні загальні доходи в місяць є нижчими середнього рівня загальних доходів у І півріччі 2020 р. проти попереднього року, зросла на 0,3 в. п. і становила 58,4%. Подібні тенденції спостерігалися щодо перетину так званих «червоних ліній» – законодавчо встановленого і фактичного прожиткового мінімуму, вони також підвищилися на 0,6 і 1,7 в. п. відповідно. У сукупних витратах сільських домогосподарств на харчові продукти та безалкогольні напої припадало 54,4% за критичного, або порогового рівня – 60%. За цим показником стану добробуту селян Україна відкотилася до 2013 р., коли він дорівнював 53,8%. Окремих досліджень щодо нестачі продовольства для найбільш вразливих категорій сільського населення

не проводилося, тож про загальну ситуацію щодо масштабів цього явища скористаємося даними Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) [В Україні недоїдають майже 10 млн осіб, 2021]. Згідно з його інформацією, всього в Україні 9,8 млн осіб під час пандемії потерпали від нестачі харчів. Гостру потребу відчували 1,1 млн чоловік, або на 200 тис. більше, ніж при оцінці Фонду в 2014–2016 роках. Загалом це найгірший показник серед усіх країн європейського континенту.

Підтверджують зниження рівня продовольчої безпеки і вибіркові обстеження Державної служби статистики України за 2019 рік. Індикатор достатності споживання (співвідношення фактичного споживання до раціональних норм) становив: молоко і молокопродукти – 0,53; плоди, ягоди та виноград – 0,67; м'ясо та м'ясопродукти – 0,67; риба та рибопродукти – 0,63. За результатами самооцінки, частка осіб, які проживали в сільських домогосподарствах і потерпали від нестачі коштів на придбання найнеобхідніших недорогих харчових продуктів, становила 6,4%, а від споживання страви з м'ясом, курятиною, рибою (або їх вегетаріанським еквівалентом) через день – 20,5% від обстежених. З урахуванням зареєстрованої зайнятості сільського населення та масового сімейного безробіття, в т. ч. через пандемію COVID-19, можна припустити погіршення продовольчої безпеки за аналізовані півтора року.

З урахуванням викладеного та запобігання в майбутньому помилкових рішень органів державної влади і органів місцевого самоврядування в подібних форс мажорних обставинах, можна зробити висновки щодо впливу карантинних обмежень на ринок праці й зайнятості сільського населення та стан добробуту сільських домогосподарств.

По-перше. Суспільна думка про те, що жителі сільської місцевості завдяки не такому жорсткому дотриманню режиму карантинних обмежень на економічну діяльність, меншу щільність населення у поселенській мережі, технологічним особливостям сільського господарства, зазнали менших втрат щодо зайнятості й доходів, ніж інші верстви і не потребують професійної ресоціалізації як безробітні виявилася занадто оптимістичною. Внаслідок

уведення двох загальноукраїнських локдаунів 2020–2021 рр. кількість зайнятого сільського населення скоротилася на 361 тис. осіб, або на 7%, із них працюючих за наймом – на 198 тис. і самозайнятих – на 153 тис. Рівень безробіття за вказаний період також зріс на 1,7 в. п., або до 11,5%. У квітні–травні 2021 р. статус безробітних, звільнених з підприємств сільського, лісового та рибного господарства, отримали майже 120 тис. працівників, або кожен п'ятий до загального підсумку в економіці. При цьому удвічі зросла кількість претендентів на одну вакансію в сільській місцевості за одночасного скорочення фінансових можливостей ДСЗ, особливо щодо провадження активних форм повернення їх до статусу зайнятості.

По-друге. В умовах пандемії держава і місцеві органи влади ще більш віддалилися від життєво важливих проблем безробітних і самозайнятих осіб сільської місцевості. Соціальна відчуженість в сільському соціумі наростала внаслідок погіршення всього спектру соціально-трудових відносин. За перше півріччя 2020 р., проти такого ж періоду попереднього року, зросла частка населення із еквівалентними доходами у місяць нижчими законодавчо встановленого і фактичного прожиткового мінімуму з 2,7 до 3,3% і з 33,6 до 34,7% відповідно. Як наслідок, загалом погіршився добробут сільських домогосподарств, зросли масштаби бідності, а для окремих категорій загострилася проблема економічної доступності до харчових продуктів.

По-третє, подальші дослідження цієї тематики можуть бути пов'язані з опрацювання стратегічних напрямів мінімізації ризиків сільського населення у сфері соціально-трудових відносин, пов'язаних із пандемією COVID-19 шляхом зміцнення інституційної спроможності й фінансової самодостатності ОТГ завдяки переходу на дворівневу модель міжбюджетних відносин, розвитку місцевого самоврядування та змінами адміністративного устрою і територіальної організації влади у подоланні соціальної відчуженості самозайнятих осіб, поліпшенні їх економічного доступу до продовольства, послуг охорони здоров'я, освіти, культури, дорожньої, транспортної і цифрової інфраструктури в умовах форс-мажорних обставин, подібних до пандемії.

Розділ 16. Інноваційні стратегії мінімізації ризиків зайнятості селян

Міжнародна організація праці [Монітор МОП: COVID-19 і світ праці, 2020], серед іншого, рекомендувала національним урядам додержуватися стратегічних пріоритетів з питань підтримки недостатньо захищених та найбільш постраждалих від пандемії COVID-19 соціальних груп, неформально зайнятих, осіб похилого віку, молоді та категорій населення з особливими потребами. Ефективна соціально-економічна політика мала протидіяти зростаючій нерівності доступу до базових послуг, розв'язувати проблеми забезпеченості ресурсами для подолання захворювання та протистояти системним негативним наслідкам у подальшому.

Органами державної влади України було вжито відповідних заходів з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби, соціальної підтримки застрахованих осіб, суб'єктів господарювання на період обмежувальних протиепідемічних заходів. Були внесені зміни й доповнення до Кодексу законів про працю, про зайнятість населення, про державну соціальну допомогу сім'ям з дітьми, про розвиток та державну підтримку мікро-, малого і середнього підприємництва та інші. Урядовими постановами й розпорядчими документами центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування розроблено механізми реалізації законодавчих ініціатив. Зокрема ДСЗ надано право підтверджувати статус безробітного без відвідування центру зайнятості; збільшувати з 10 до 30 днів строк подання довідок, на підставі яких надавався статус безробітного в онлайн-режимі; запроваджувати віддалене складання плану працевлаштування й отримувати дозвіл на проходження професійної підготовки особами, звільненими з військової служби після участі у проведенні АТО; отримання роботодавцями компенсації ЄСВ за працевлаштування непрацюючих працездатних осіб, які отримують державну соціальну допомогу, малозабезпеченим сім'ям тощо.

Унаслідок запровадження двох загальноукраїнських локдаунів і м'яких карантинних обмежень 2020–2021 рр. спостерігалося подальше зниження економічної активності. Відповідно до інфляційного звіту Національного банку

України [Економіка майже повністю надолужить втрати від коронакризи, 2021], після скорочення ВВП на 4,4% у 2020 р. українська економіка мала б повернутися до зростання на 4,2% з безробіттям до 9,0% у 2021 р. та 4% у середньостроковій перспективі. Тобто, навіть за оптимістичного сценарію і в наступні 2–3 роки Україна вийде на рівень макроекономічних показників 2020 року.

Ураховуючи повільність відновлення національної економіки, експерти прогнозували, що жорсткого локдауну в період чергової хвилі епідемії в листопаді – грудні 2021 р. вже не буде, оскільки економічне падіння стане критичним. Центральні й регіональні органи державної влади наважилися лише на деякі обмеження економічної діяльності для фізичних і юридичних осіб в умовах режиму «червоної зони». Постановою Уряду від 11 жовтня 2021 р. № 1066 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236» запроваджувалася норма про обов'язкову наявність сертифікатів або актуальних негативних ПЛР-тестів у пасажирів регулярних та нерегулярних перевезень автомобільним транспортом на автобусних маршрутах, авіаційним та залізничним транспортом у міжобласному сполученні на міжміські рейси та відвідувачів заходів масової індустрії тощо. Міністерством охорони здоров'я України уведено тимчасове обмеження на зайнятість невакцинованим громадянам за переліком певних категорій працівників.

Сприяло зниженню бар'єрів для ведення бізнесу більша готовність медичних закладів до лікування коронавірусу, повне щеплення третини дорослого населення та формування природного колективного імунітету. Водночас експерти передбачали входження глобального світу у «нову реальність», за якої соціально-економічні, продовольчі, кліматичні, екологічні чинники визначатимуть світовий порядок і перебуватимуть у фокусі стратегічного планування національних урядів. При цьому зайнятість населення, професійна ресоціалізація безробітних та трудова міграція були визнані міжнародними організаціями найбільш гострими глобальними проблемами.

Дослідження наукових колективів і окремих учених щодо соціально-економічних наслідків від запровадження обмежувальних карантинних заходів в умовах пандемії COVID-19 проводилися в режимі «гасіння пожежі». Нині розвідки

вийшли на віддаленіший горизонт системного осмислення як вітчизняної, так і міжнародних практик вироблення «коронавірусного імунітету», а більшість публікацій мають стратегічне спрямування. В них визначаються функції державної регуляторної політики щодо інституційної спроможності й ресурсної достатності соціально-трудової сфери до ризиків, викликаних екстремальними подіями, які впливають на всі життезабезпечуючі сфери суспільства, особливо на збереження повної зайнятості та стабільних доходів населення. У цьому ж напрямі активізувалися наукові дискусії навколо дещо забутих неординарних концепцій радикальної перебудови економічних, соціальних і політичних інститутів суспільств з неоднаковим потенціалом для розвитку.

Слід відмітити, що в колективній праці [Геєць, Бородіна, Прокопа, 2020: с. 3–20] висвітлено природу і складові інклюзивного сільського розвитку як основи моделі нового українського села, необхідність дотримання його принципів для забезпечення взаємопов'язаного розвитку сільського соціуму, аграрного виробництва й поселенської мережі, подолання нерівності між містом і селом та між різними соціальними групами сільських жителів за економічну і фізичну доступність до базових послуг. Сформульовано мету, окреслено завдання, рушійні сили, напрями та механізми переходу аграрної сфери України до розвитку на засадах інклюзивності. Позитивний вплив пандемії COVID-19 на цифровізацію сільського господарства відзначено в статті [Грецька, 2021: с. 149–152]. Це відбувається внаслідок використання передових технологій, інтегрованих в одну систему, що дозволяє товаровиробникам та іншим заінтересованим контрагентам аграрного ринку в подовженні ланцюжків створення доданої вартості, поліпшувати якість сільськогосподарської сировини і харчових продуктів. Зазначається, що за інноваційно-інвестиційної діяльності зменшується негативний вплив галузі на довкілля, відбувається адаптація виробництва до потепління та зміни клімату, частково розв'язуються глобальні проблеми голоду тощо.

Виокремлено технологічні, інституційні, фінансові передумови розширення діджиталізації усіх сфер діяльності ОТГ і органів місцевого самоврядування в умовах реформи децентралізації та зміни адміністративно-територіального устрою держави з метою збільшення їх смарт-спеціалізації,

розвитку аграрного бізнесу, продуктивної зайнятості працівників та поліпшення умов життя і праці людей [Дульська, 2021: с. 68–87]. Запропоновано напрями розширення діапазону, важелів і сфер упровадження цифровізації в адмініструванні процесів розвитку територіальних громад. Основні джерела і практики розвитку соціального капіталу спроможних територіальних громад в умовах об'єднання розглядали [Заяць, Краєвська, 2020: с. С. 56–72]. Вони спрямували зусилля на пошук шляхів забезпечення інституційної самодостатності й самоорганізації ОТГ. Виявлено істотну асиметрію у співвідношенні різних джерел колективні дії у групах людей на тлі значних відмінностей від зарубіжних практик, орієнтованих на зміцнення соціального капіталу. Визначено концептуальні засади формування моделі відкритого соціального капіталу із залученням усіх суб'єктів територіального розвитку.

Актуальними виявилися дослідження, які охарактеризували сучасні проблеми сільських територій нашої країни. Акцентовано увагу на розробленні альтернативних форм економіки й організації сільського розвитку, що мають забезпечити диверсифікацію зайнятості та урізноманітнення джерел доходів населення. Визначено умови, перспективні напрями й інструменти створення та розвитку бізнесу в сільській місцевості з урахуванням європейського досвіду. Обґрунтовано необхідність стимулювання місцевих ініціатив для розкриття потенціалу аграрного виробництва з метою повнішого використання сприятливих для України умов світового ринку сільськогосподарської продукції. На прикладі діяльності ОТГ Житомирської області наведено систему заходів, спрямованих на розвиток бізнесу сільських територій [Зінчук, Патинської-Попети, 2020: с. 11–118].

Увага окремих вчених була зосереджена на структурі, інституційному середовищу, концептуальним засадам функціонування професійної освіти та навчання дорослих у країнах – членах Євросоюзу [Кострица, Бурлай, 2019: с. 17–29]. Розглянуто ключові ініціативи та підходи сучасної політики до модернізації цієї системи. Акцентовано увагу на визначальні функції фахової підготовки молоді у відкритті нових трудових і соціальних перспектив, яка тимчасово не перебуває в зайнятості, освіті чи навчанні. [Крамар, 2021] аналізував структуру

зайнятості, яка, на його думку, загрожує довгостроковому розвитку України. Також учений звернув увагу на дані офіційної статистики, яка, використовуючи методологію МОП, нібито приховує реальні масштаби безробіття за формулюваннями на зразок – «неформально зайнятих», «самозайнятих», «економічно активного населення» тощо. На думку автора, особливо гостро постала термінологічна проблема в сільській місцевості та невеличких містечках, де фактичне безробіття сягає 50%, що в рази більше статистичних звітів, якими керуються державні регуляторні органи під час прийняття оперативних і стратегічних рішень.

Серед інших явищ продуктивної зайнятості, науковцями визначаються позитивні та негативні сторони економічної активності людей літнього віку, яка виступає однією з важливих передумов вирішення соціально-економічних завдань, особливо в оглядовій перспективі [Мортіков, 2021: с. 88–99]. Розглянуто цілі та можливі інструменти державного впливу на підвищення активності осіб «старших вікових груп». Як синоніми до цього поняття у дослідженні використовуються також поняття «люди похилого віку» та «літні люди».

На основі рекомендацій МОП, визначено пріоритетні напрями забезпечення стійкості національного ринку праці в умовах пандемії COVID-19, які було згруповано за певними критеріями у чотирьох сферах: стимулювання економіки і зайнятості; підтримка життєдіяльності підприємств, збереження робочих місць та доходів; посилення захисту працівників на робочому місці; опора на соціальний діалог для прийняття узгоджених рішень [Новікова, 2021: с. 56–63]. Ґенезу й розвиток теорії «гвинтокрильних» грошей, як один з інноваційних підходів до підтримання мінімальних доходів домогосподарств у надзвичайних ситуаціях, умови їх застосування та прогнозовані макроекономічні наслідки висвітлюють [Панченко, Резнікова, 2021].

Отже, оскільки рецесія економіки, масове безробіття, зниження купівельної спроможності населення, банкрутство компаній мають довгострокові негативні наслідки, то країни-лідери вже використовують нетрадиційні інструменти експансіоністської монетарної політики збільшення державних витрат та/або зниження податків з метою стимулювання економічної

активності. Фактично це означає додаткову емісію незабезпечених матеріальними активами грошей. Підтримка домогосподарств і підприємств, на думку вчених, може надаватися податковими пільгами, відтермінуванням сплати заборгованості та податків, програмами допомоги частково безробітним тощо. Інтегральним результатом має бути збереження доходів для працівників і всіх людей, які безпосередньо уражені коронавірусом SARS-CoV-2.

При цьому розглядається й концепція безумовного базового доходу (ББД) (*guaranteed minimum income, bedingungsloses Grundeinkommen)* як принципово нова постіндустріальну модель стимулювання економіки та соціального захисту малозабезпечених верств населення [Пищуліна, 2021]. В рамках цієї системи соціальної підтримки кожен повнолітній громадянин щомісяця мав би отримувати фіксовану неоподатковану грошову суму, незалежно від зайнятості. Головна мета ББД – активізація безробітних осіб до пошуку додаткових джерел для задоволення базових потреб. Учена висвітлює еволюцію наукової думки представників різних наукових шкіл щодо можливих «плюсів» і «мінусів» такого нововведення. Прихильники ББД наголошують на подоланні системної кризи солідарної системи соціального страхування; зменшенні рівня і масштабів бідності, у т. ч. працюючих осіб; вирішенні завдання технологічного й структурного безробіття; сприянні подолання економічної нерівності та підвищенні купівельної спроможності громадян; ліквідації всіх інститутів соціальної сфери та скорочення витрат на утримання бюрократичного апарату, який адмініструє численні програми. Інші вигоди залежать від того, яким чином ББД буде співвідноситися із системою пенсійного страхування, страхування від безробіття і системою медичного обслуговування тощо.

Критики цієї концепції наводять свої, не менш вагомі, аргументи. Зокрема, отримуючи гарантований ББД, людина перестане працювати, втрачає матеріальні стимули до підвищення свого професійного рівня та культурного розвитку; зникає мотивуюча функція оплати праці; суспільство перестане опікуватися соціально вразливими категоріями населення; реалізація проєкту потребує колосальних ресурсів в умовах одночасного суттєвого зменшення податкових надходжень, що призведе до скорочення державних витрат на

внутрішню безпеку й оборону, на охорону здоров'я, освіту, науку, інвестиції в капіталоємні інфраструктурні об'єкти, збереження довкілля тощо; збільшиться кількість мігрантів, які теж претендуватимуть на отримання ББД, що в свою чергу спровокує міграційну кризу і підживлюватиме протестні настрої в суспільстві. Нарешті невирішеним залишається головне питання – джерела фінансування, хоча прогнозується, що істотного підвищення податків не уникнути. Нині, з урахуванням загроз пандемії та подібних до неї викликів, перед людством на різних міжнародних і внутрішніх площадках тривають дискусії з цих питань, а механізми запровадження ББД експериментуються поки що у невеличких громадах як багатих так і бідних країн.

Охарактеризовано інституційні особливості щодо володіння, користування і розпорядження майном територіальних громад [Тимечко, 2020: с. 37–47]. Виявлено інституційні ризики управління власністю територіальної громади, що вказують на ймовірність рентоорієнтованої поведінки в системі управління комунальною власністю. Обґрунтовано ймовірно високий рівень ризиків у прийнятті рішень з питань управління комунальною власністю. Викладено результати формалізованої системи власності в контексті ефективного управління власністю територіальної громади. Як вважають [Ходаківська, Могильний, Крушельницький та ін., 2021: с. 6–12], серед стратегічних напрямів комплексного соціально-економічного розвитку ОТГ має бути своєчасне реагування на обставини непереборної сили, подібні до пандемії COVID-19.

Практика показала необхідність суттєвого підвищення їхньої участі у захисті життя і здоров'я сільського населення. Пріоритетом місцевих органів самоуправління має бути формування належної ресурсної бази для виконання повноважень шляхом розвитку аграрного виробництва та інших видів диверсифікованої діяльності. Не знято з порядку денного і завдання щодо створення сприятливого середовища для гідних умов проживання, всебічного розвитку особистості, праці та відпочинку. Запропоновано розробити аналітико-статистичний інструментарій вимірювання індексу людського розвитку сільських ОТГ, обравши за основу Методику вимірювання регіонального

людського розвитку, затверджену Президією Національної академії наук України та колегією Державної служби статистики України від 13.06.2012 р. № 123.

Стратегії підвищення стресостійкості соціально-трудової сфери. У розділі «Стратегічні напрями та антикризові заходи державної політики щодо мінімізації ризиків та небезпек у сфері праці та зайнятості в умовах пандемії COVID-19» заключного звіту Інституту економіки промисловості НАН України, наголошено на необхідності збереження трудового потенціалу країни як стрижневої умови національного багатства та економічного зростання.

Для досягнення зазначеного пріоритету запропоновано наступне: а) удосконалення нормативно-правової бази в умовах пандемії коронавірусу; б) дотримання соціальних і трудових прав громадян; в) запобігання й зменшення використання нелегальної і незадекларованої праці; д) створення умов для подолання десоціалізації у трудовій сфері та недопущення бідності серед працюючих осіб; е) підвищення заінтересованості роботодавців у створенні безпечних умов праці й виконання карантинних вимог; ж) надання безкоштовної консультативної допомоги представникам мікро- і малого бізнесу, безробітним для відкриття електронного бізнесу, розвитку самозайнятості та закриття бізнесу; и) підтримання державно-приватного і соціального підприємництва, спрямованого на подолання наслідків пандемії; к) посилення ролі інституту трипартизму з дотриманням балансу інтересів працівників, роботодавців і держави у кризових ситуаціях; л) модернізація державного регулювання ключових параметрів трудової сфери з прискоренням процесів цифровізації для збереження і поширення гнучких та нетипових форм зайнятості тощо.

Національний інститут стратегічних досліджень [Презентація доповіді національного інституту стратегічних досліджень, 2021] визначив основними напрямами реформування і розвитку аграрного сектору економіки в умовах системних загроз, викликаних вірусом SARS-CoV-2. Серед них, зокрема, такі: а) стимулювання інвестиційних процесів; б) розбудова інфраструктури аграрного ринку; в) розвиток малих форм виробництва; д) поширення сільськогосподарської кооперації; е) оновлення основних засобів аграрних

підприємств; ж) розвиток сільських територій. Віддаючи належне значному внеску наукових колективів і окремих учених в дослідження чинників падіння темпів приросту національної економіки, розкриття інституційних невідповідностей ринку праці, архаїчність структури зайнятості, погіршення рівня й якості життя населення в екстремальних умовах, маємо виділити найбільш проблемні аспекти. Емпіричний аналіз засвідчив, що отримані результати не завжди співпадали з очікуваним від регуляторної політики, а саме – державні заходи соціально-економічного характеру та форс-мажорні обставини неоднаково впливали на різні сектори економіки, на міське й сільське населення, на офіційно найманих працівників і соціально незахищених та самозайнятих осіб, на категорію осіб у віці 35+ і молодь, а також у середині соціальних груп. Тож вважаємо за доцільніше зосередитися на стратегічних пріоритетах, спрямованих на мінімізацію ризиків сільського населення щодо участі в продуктивній зайнятості, стану професійної ресоціалізації та урізноманітності джерел доходів домогосподарствами.

Нарощування ресурсної спроможності ОТГ з метою збалансованого сільського розвитку. За результатами анкетного опитування представників органів місцевого самоврядування щодо впливу COVID-19 на діяльність ОТГ з'ясовано наступне: з різних причин майже у всіх громадах зменшилася дохідна частина бюджетів, суттєво скоротилися зайнятість і доходи населення. При цьому місцевими органами не надавалася належна підтримка господарюючим суб'єктам, відбувся спекулятивний сплеск цін на харчові продукти, а в селах, віддалених від адміністративних центрів ОТГ, навіть виникли проблеми з постачанням хліба [Ходаківська, Могильний, Крушельницький та ін. 2021: с. 10–11]. У контексті цього дослідження важливою є Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 рр., затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 5.08.2020 р. № 695. За задумом урядовців цей документ має відповісти на нові виклики, які постали перед Україною протягом останніх років і суттєво впливають на ситуацію в регіонах, особливо на рівень та якість життя жителів міст і сіл.

За період дії подібної Стратегії до 2020 року було створено відповідну законодавчу основу, запроваджено нові підходи до стратегічного планування та фінансування регіонального розвитку. Реформа місцевого самоврядування і територіальної організації влади в Україні на засадах децентралізації, яка реалізується з 2015 р., створила нові інституційні можливості для соціально-економічного розвитку територіальних громад і органів місцевого самоврядування. Завдяки бюджетній децентралізації відбувся перерозподіл бюджетних ресурсів на користь місцевих громад тощо.

Водночас у розвиток попередньої Стратегії внесені такі суттєві зміни і доповнення, *а саме:* а) здійснено концептуальний перехід від домінування галузевого підходу, який не враховував специфіку різних типів територій держави, що потребують державної підтримки і планування, до розвитку на інтегральних засадах (поєднання галузевого й територіального підходу) з раціональним використанням місцевого людського, економічного та природного потенціалу; б) визначено цільове спрямування коштів державного фонду регіонального розвитку на виконання програм, що забезпечують виконання окремих завдань Стратегії; в) створено умови для набуття інституційної спроможності територіальних громад стратегічно планувати розвиток та ефективно управляти ресурсами для свого розвитку; д) виділено функціональний тип «сільські території у несприятливих умовах», що потребують особливої уваги від держави, застосування спеціальних механізмів та інструментів стимулювання їх розвитку. Це територіальні громади, в яких одночасно щільність сільського населення нижча за 15 осіб на 1 км^2, відстань до найближчих міст з населенням за 50 тис. осіб понад 30 хв. на автомобілі (орієнтовно 40 км автомобільними дорогами з твердим покриттям), чисельність населення скоротилася у період 2008–2018 рр. більш як на 30%; е) ідентифіковано основні тенденції та проблеми соціально-економічного розвитку регіонів у контексті загальнодержавних викликів; ж) розроблено механізм реалізації Стратегії, складовими якого є виконавці в особі уповноважених державних органів, інструменти її втілення, фінансове забезпечення, етапи реалізації (2021–2023; 2024–2027 рр.), система моніторингу показників та методика оцінювання результативності.

Серед низки оперативних цілей і завдань під назвою: «Збереження навколишнього природного середовища та стале використання природних ресурсів, посилення можливостей розвитку територій, які потребують державної підтримки (макро- та мікрорівень)», визначені завдання за напрямом «Розвиток сільських територій». Дотичними до мети цього дослідження передбачено *такі заходи:* а) стимулювання розвитку інформаційно-комунікаційних технологій – забезпечення покриття 100% фіксованим широкосмуговим доступом до Інтернету та 95% населення мобільним Інтернетом для можливості формування нових міжрегіональних зв'язків; б) сприяння різним формам кооперації, фермерству, належна доступність ринків збуту для мікро-, малих та середніх виробників сільськогосподарської продукції, розвиток інфраструктури для зберігання сільськогосподарської продукції; запровадження нових технологій та обладнання для переробки аграрної сировини; в) стимулювання розвитку мікро-, малого і середнього підприємництва на сільських територіях шляхом використання різних інструментів, у тому числі з навчанням у віддалених режимах, розширення мережі центрів підтримки підприємництва «Дія. Бізнес» і надання доступу до фінансування, партнерських та інвестиційних ресурсів; д) сприяння розвитку туристичної інфраструктури на сільських територіях; е) створення умов для стимулювання переселення на сільські території жителів міст, що планують започаткувати підприємницьку діяльність; ж) поліпшення умов транспортної доступності сільських населених пунктів до адміністративних центрів територіальних громад та найближчих міст з населенням за 50 тис. осіб; и) підвищення рівня цифрової грамотності населення сільських територій, зокрема шляхом реалізації проєкту «Дія. Цифрова освіта».

З метою реалізації першого етапу зазначеної Стратегії, розпорядженням Уряду від 12 травня 2021 р. № 497 затверджено відповідний план заходів на 2021–2023 рр. Ним визначено відповідальних із числа керівників центральних органів виконавчої влади, представників органів місцевого самоврядування (за згодою), строки та індикатори виконання. Забезпечення належного рівня координації виконання заходів Стратегії покладено на Кабінет Міністрів України через

Міжвідомчу координаційну комісію з питань регіонального розвитку, склад якої затверджено Постановою Уряду від 2 вересня 2020 р. № 787. Це тимчасовий консультативно-дорадчий орган, очолюваний Прем'єр-міністром України. Організаційне, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення її діяльності покладено на Секретаріат Кабінету Міністрів України.

Указом Президента України від 4 квітня 2021 р. № 89 затверджено Положення про Конгрес місцевих та регіональних влад при Президентові України також з функціями консультативно-дорадчого органу і подібними завданнями Координаційної комісії при Уряді. Але організаційне, консультативне, інформаційне та експертно-аналітичне забезпечення діяльності Конгресу, його допоміжних робочих груп та інших формувань мав здійснювати Офіс Президента України та Національний інститут стратегічних досліджень. Інше забезпечення також покладено на Офіс Президента України і Державне управління справами.

При завершенні адміністративно-територіальної реформи до складу 1439 ОТГ увійшло 26705 сіл, із них 8870 сіл (33,2%) до міських ОТГ, 9397 (35,2%) – до селищних, 8438 (31,6%) – до сільських ОТГ (*на 1 січня 2021 р.*) [Про формування територіальних громад, 2022]. За експертними оцінками, у третині випадків бідні громади об'єдналися із ще біднішими, а тому як і раніше потребують преференцій із державного бюджету. Отже, далеко не все залежить від зусиль органів місцевого самоврядування для підвищення рівня і поліпшення якості життя в сільській місцевості. Наприклад, переважно в сільській місцевості не підключено до інтернету 40% шкіл, 92% бібліотек, 37% лікарень.

І як наслідок, освітні заклади позбавлені можливостей дистанційного навчання в період карантину чи інших обставин непереборної сили, а лікарні – впроваджувати телемедицину та повноцінно консультувати пацієнтів в онлайн-режимі. За наявності відповідної мережі, оператори, як правило, встановлюють вищі тарифи за свої послуги, ніж у містах через малу кількість абонентів. У результаті багатьом сільським домогосподарствам це занадто дорого. Молодь позбавлена можливості навчатися чи працювати віддалено, підвищувати свій професійний рівень, урізноманітнювати дозвілля тощо [Федоров, 2021].

Усе таки маємо сподівання, що прийняття документів стратегічного характеру з питань державної регіональної політики свідчить про усвідомлення топ-менеджментом внутрішніх загроз і зовнішніх ризиків національній безпеці. Особливо через сільське безробіття, недоступість професійної ресоціалізації, бідність ДГ, незахищеність населення в умовах пандемії, занепад поселенської мережі, припинення роботи в депресивних районах освітніх, медичних, культурних, спортивних закладів, руйнування інженерних та інших інфраструктурних об'єктів. *Довідково*: за 10 останніх років кількість загальноосвітніх шкіл у сільській місцевості зменшилася на 3691 од., або на 38,6%, кількість лікарняних закладів скоротилася в 16,8 рази, фельдшерсько-акушерських пунктів – на 34,5%, бібліотек – на 11,3%, закладів культури клубного типу – на 8,3% [Про формування територіальних громад, 2021]. Нагадаємо, що саме вони забезпечують сучасні стандарти життя, сприяють формуванню людського й соціального капіталу в сільській місцевості.

Серед численних законодавчих ініціатив, спрямованих на поліпшення ситуації, є пропозиції унормувати зобов'язання агрофірм, які орендують землю на території відповідної територіальної громади, укладати з місцевою громадою цільові угоди, спрямованими на розвиток сіл. У разі їх схвалення, це поліпшить проведення робіт із благоустрою, виконання ремонтних робіт на об'єктах комунальної та інших форм власності, створення нових робочих місць, наповнення дохідної частини бюджету тощо.Через пандемію COVID-19 помітнішою стала нова тенденція, що давно властива іншим країнам світу. За останні чотири роки понад 50 компаній перереєструвалися із міст у сільські ОТГ через наявність вільних земельних ділянок, меншу плату за них, якісні дороги, а також логістичну зручність. Половина з цих компаній працюють у сфері оптової торгівлі, до 10 задіяні у торгівлі автомобілями та мотоциклами, або їх ремонті. Загалом це 4% від усіх великих платників податків України. До місцевих бюджетів ними сплачується податок на майно, збір за місця паркування, туристичний збір і 60% податку на доходи фізичних осіб із зарплати найманих працівників компаній. Зростає зайнятість місцевого населення, частково вирішується проблема працевлаштування молоді, поліпшується благоустрій сіл,

а також більш активно розвивається інженерна інфраструктура [Омелянюк, 2021]. Звичайно, йдеться переважно про села, які знаходяться недалеко від великих платоспроможних ринків збуту продукції та надання послуг і поки що не поширюється на території, віддалені від центрів економічної активності, або «сільські території у несприятливих умовах». Проте це явище заслуговує на всебічну підтримку і заохочення з боку центральних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Належне фінансування програм збалансованого розвитку сільських територій було і залишається основною проблемою. Реалізація згадуваної Стратегії до 2027 р. здійснюється за рахунок: а) державного фонду регіонального розвитку (не менш як 1% доходів загального фонду), б) коштів державного бюджету в межах бюджетних програм, що спрямовуються на розвиток відповідної сфери у регіонах; в) субвенцій, інших трансфертів з державного бюджету місцевим бюджетам; г) коштів місцевих бюджетів; д) коштів технічної допомоги та секторальної підтримки ЄС, інших міжнародних донорів, міжнародних фінансових організацій; е) коштів інвесторів і власних коштів підприємств.

Крім того, прикінцевими положеннями Закону України від 31 березня 2020 року № 552 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо умов обігу земель сільськогосподарського призначення» передбачено розроблення законопроекту про внесення змін до Бюджетного кодексу з питання створення у складі спеціальних фондів державного та місцевих бюджетів Фонду розвитку сільських територій. Кошти мають спрямовуватися на видатки розвитку інфраструктури, енергозбереження, освіти і медицини та реалізацію державних програм розвитку малих і середніх аграрних товаровиробників. Проте численними змінами до Бюджетного кодексу у 2020–2021 рр. створення таких фондів поки що не передбачено. Зрозуміло, що під час війни всі кошти спрямовуються на оборонні потреби.

Підтримка мікро- і малого підприємництва у сільській місцевості. За даними ФАО, майже 97% продовольства забезпечується завдяки експлуатації

земельних ресурсів. Попри різні експериментальні стартапи (роботизовані вертикальні ферми, друк протеїну на 3D принтерах, створення молока з водоростей і продовольства буквально з повітря), сільськогосподарські угіддя були, є і залишаться в оглядовій перспективі основним джерелом забезпечення базових потреб життєдіяльності людини. Земельні ресурси дають доступ до продовольства і питної води, забезпечують зайнятість селян, сприяють стійкості до зміни клімату, збереженню біорізноманіття, відтворенню природних агроландшафтів тощо.

З метою досягнення цілей сталого розвитку ООН оголосила до 2028 р. десятиліття сімейних фермерських господарств (СФГ). Цей глобальний проєкт покликаний надати нове бачення потенціалу і соціальної значущості СФГ у стрімко мінливому світі, оцінити їхню роль через призму викорінення голоду і формування продовольчого майбутнього планети. Мікро і малі ферми відкривають унікальну можливість для гарантування продовольчої безпеки людей на локальному і регіональному рівнях, поліпшення засобів до існування сімей, раціонального використання природних ресурсів, охорони навколишнього середовища, збереження природних ландшафтів та досягнення в цілому збалансованого сільського розвитку [Десятиліття сімейних фермерських господарств організації об'єднаних націй, 2019].

В Україні також внесені радикальні зміни в існуючі та запропоновані нові програми підтримки і розвитку фермерських господарств. Ними передбачено: а) виплати 5 тис. грн за один гектар при їх реєстрації (але не більше 100 тис.); б) компенсацію 80% і 25% вартості садивного матеріалу та техніки вітчизняного виробництва відповідно; в) субсидії 5 тис. грн за кожну корову щорічно і 30 тис. грн за одну голову прирощеної корови власного відтворення; д) компенсацію до 80% вартості на закупівлю племінних тварин, сперми та ембріонів; е) відшкодування до 90% вартості дорадчих послуг і 36 тис. для новоствореного фермерського господарства. Запроваджено компенсацію ЄСВ на членів СФГ працездатного віку, розрахованого від офіційної мінімальної заробітної плати, упродовж 10 років (від максимальних 90% перший рік до 10% на завершення періоду). Передбачено пільгові кредити під державні гарантії

СФГ, малим і середнім фермам на придбання земельної ділянки. Молоді фермери віком до 35 років зможуть першочергово отримати державну підтримку на становлення і розвиток аграрного бізнесу за всіма діючими програмами [Як отримати державну підтримку. Мінагрополітики України, 2021]. Запроваджуються спрощені форми бухгалтерського обліку, податкової і статистичної звітності та інші преференції.

Надзвичайно важливим в умовах ринкового обігу прав на земельні ділянки став Закон України від 4 листопада 2021 року № 1865 р. «Про Фонд часткового гарантування кредитів у сільському господарстві». Це небанківською фінансовою установою з особливим статусом, яка виконує функції із забезпечення підтримки суб'єктів мікро-, малого та середнього підприємництва, фізичних осіб – підприємців, що провадять діяльність у галузі сільського господарства, шляхом часткового гарантування виконання зобов'язань таких суб'єктів за кредитними договорами. Учасниками Фонду, крім держави, можуть бути міжнародні фінансові організації, інші юридичні особи. Фонд частково, в обсязі до 50% непогашеної суми основного боргу та на строк дії кредитного договору, але не більше 10 років, гарантуватиме виконання зобов'язань за позиками мікро-, малих та середніх підприємств, ФОПів, що провадять діяльність у галузі сільського господарства.

Значні резерви для урівноваження фундаментальних чинників ринку праці й подолання моноструктурної зайнятості в сільській місцевості криються у диверсифікації аграрного виробництва, розвитку переробних галузей, наданні різноманітних побутових, інформаційно-комунікаційних послуг та інших видів діяльності. Мається на увазі виробництво у відкритому та/або закритому ґрунті фруктів, ягід, горіхів, цитрусових і оливкових, винограду, овочів, полуниці, квітів, декоративних рослин, тютюну та нетрадиційних культур (арахіс, кіноа, кунжут, чіа, чуфа, шафран) та інших культур, які користуються платоспроможним попитом на внутрішньому і зовнішньому ринках. Великий потенціал в забезпеченні постійної зайнятості та отримання стабільних доходів селян має галузь тваринництва, що стрімко занепадає останні три десятиліття, та вирощування водних біоресурсів (аквакультура). В Україні активно розвивається

органічне та крафтове виробництво, проте вийти малим виробникам із місцевого на регіональний і національний рівень реалізації продукції практично неможливо. Тому заслуговує на вивчення й поширення досвід створення першої в Україні фермерської маркет мережі FERMACHI [В Україні відкрилася перша мережа фермерських маркетів, 2021].

У зв'язку з правовим режимом воєнного стану, запровадженого з 24 лютого 2022 р. більшість програм підтримки товаровиробників призупинено. Натомість за участі фондів Євросоюзу та грантових програм міжнародних організацій запропоновано інші інструменти підтримки малих форм аграрного бізнесу. Зокрема для створення або розвитку садівництва, ягідництва, виноградарства та тепличного господарства. Основна мета проєктів – збереження існуючих та створення нових робочих місць, у т. ч. шляхом професійної ресоціалізації безробітних і неформально зайнятих осіб сільської місцевості.

Інституціоналізація задекларованої зайнятості в аграрному секторі. Тією чи іншою мірою більше 40 законодавчих, розпорядчих та інших документів визначають правові, економічні та соціальні засади створення, діяльності й ліквідації СФГ. Очевидно, під час купівлі земельної ділянки чи оформленні її в оренду, передачі бухгалтерського, статистичного і податкового обліку на аутсорсинг, зверненні за кредитом, страховкою, державною підтримкою, чи дорадчою послугою їх кількість істотно зростає. Практика ринкового обігу прав на земельні ділянки, яка започаткована з 1 липня 2021 р., показала, що без штату кваліфікованих фахівців укласти угоду купівлі-продажу дуже складно. Необхідність вивчення численних документів, якими члени домогосподарства до цього взагалі не цікавилися, понижує оптимістичний настрій щодо реального створення додаткових хоча б 100 тис. робочих місць, шляхом інституалізації неформальної самозайнятості селян [Могильний, 2020: с. 113–116].

Тут доречно згадати перуанського економіста, лауреата Нобелівської премії, громадського діяча Ернандо де Сото. У своїй книзі «Загадка капіталу. Чому капіталізм перемагає на заході і ніде більше» (Сото, 2000) автор дійшов висновку, що основною причиною стійкої бідності в країнах Латинської

Америки, Південно-Східної Азії та Близького Сходу є зарегульованість дозвільних процедур, корупція, незахищеність прав приватної власності. Тобто сформовано квазіринкову модель, за якої спостерігається масове зубожіння людей на фоні стрімкого збагачення вузького кола осіб. Усвідомлюючи глибинну логіку дослідження, розумієш, що йдеться також про нас, про українців і про державу Україну. Тут система теж не сприяє капіталізації наявних людських, економічних і природних ресурсів шляхом розвитку мікро- і малого підприємництва, бо запанував капіталізм «несправедливий, недоступний для широких мас». Ринок як суспільне благо для всіх мімікрував на привілей для обраних – олігархів, власників агрохолдингових компаній, державних чиновників, суддів, представників антикорупційних органів, криміналітету та інших шукачів різноманітних рент.

Через безвихідну ситуацію сільських жителів, що склалася в період пандемії коронавірусу, з'явилися законодавчі ініціативи, які швидше за все не будуть розглянуті найближчим часом. Проєктом Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на підтримку сільського населення щодо подолання негативних наслідків, пов'язаних з COVID-19» (*реєстр. № 4223*), пропонується незастрахованим жителям сільської місцевості надавати допомогу з безробіття, послуги з пошуку роботи та безкоштовної професійної ресоціалізації з метою подальшого працевлаштування тощо. Іншими новаціями є норма, що на отримання статусу безробітного не має впливати наявність у власності члена ОСГ земельної ділянки. При цьому реєстрація в ДСЗ не передбачає виходу особи з членів ОСГ та втрату права власності на земельну ділянку. Тобто, незалежно від участі самозайнятих селян у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні (сплаті ЄСВ), на них також мають поширюватися всі страхові виплати при введенні обмежень на економічну діяльність у форс-мажорних обставинах для ОТГ, окремого регіону чи на території країни в цілому.

Згаданий законопроєкт навіть у разі його схвалення Верховною Радою України не розв'яже комплексно проблему загальнодержавного масштабу, а лише на деякий час її відтермінує. Необхідні радикальні зміни в системі соціального захисту селян працездатного віку. Подальше зволікання з

вирішенням цього питання змусить вдатися до заходів останньої надії – проведення в сільських територіях, що знаходяться у несприятливих умовах, експериментів з «гвинтокрильними грошима», чи безумовним базовим доходом. Досвід окремих європейських країн, особливо Німеччини та Польщі, показує реальний вихід з інституційної пастки, в якій опинилися самозайняті селяни через недосконаліть програм загальнообов'язкового державного соціального страхування. Формалізація зайнятості в ОСГ потребує виокремлення їх господарської діяльності в окрему категорію та поширення на власників і членів господарств сімейного типу та їхніх найманих працівників спеціальних правил соціального страхування. Це питання набуває особливої актуальності в зв'язку з необхідністю адаптації законодавства України до правового доробку (acquis communautaire) Євросоюзу і приведення у відповідність соціально-трудових відносин Копенгагенським критеріям членства в цьому континентальному об'єднанні. (*Довідково*: на сільське господарство припадає 35–40% всього законодавства, яке потрібно імплементувати до європейського).

Соціальному забезпеченню членів сімей фермерів та найманих працівників фермерських господарств у Німеччині приділяється значна увага забезпечена відповідними ресурсами. Тут запроваджено солідарне фінансування потреб соціальної політики усім суспільством. На неї із Федерального міністерства продовольства, сільського господарства і захисту прав споживачів виділяється 2/3 усіх видатків. Вони забезпечують втілення таких заходів: компенсація втрат на пенсійне забезпечення; послуги медичного страхування для пенсіонерів; зменшення внесків підприємців на страхування від нещасних випадків у сільському господарстві; виплати у разі дострокового виходу на пенсію фермерів та членів їх сімей; додаткові компенсаційні виплати колишнім найманим працівникам сільського і лісового господарства, які зазнали матеріального збитку, і спільне страхування для дітей. В умовах зменшення кількості осіб, які відраховують внески в систему соціального страхування, і повільнішого скорочення кількості одержувачів пенсій та різних допомог, проводиться адаптація системи соціального страхування працівників галузі до зміненої ситуації. Розпочаті реформи передбачають модернізацію організаційної структури соціального забезпечення,

надійність надання коштів з федерального бюджету та справедливий розподіл внесків [Попова, 2015: с. 152].

У Польщі функції страхувальника виконує Каса сільськогосподарського соціального забезпечення. Її кошти формуються з внесків застрахованих осіб, цільових надходжень з інших джерел і дотацій з державного бюджету. Останні становлять 90% загальних надходжень, що викликає певне незадоволення окремої частини суспільства. Проте в уповноважених органах державної влади на це не зважають. Оскільки важливішою для сталого соціально-економічного розвитку держави вважається ситуація, за якої страхові внески доступні для всіх заінтересованих осіб. Наприклад, щомісячний внесок для фермерського господарства площею до 50 га на пенсійне забезпечення однієї застрахованої особи становить 10% мінімальної пенсії за умови, що ця особа не займається іншими позааграрними видами діяльності [Бородіна, Прокопа, 2015: с. 95].

Напевне цей досвід відомий українським високопосадовцям, що формують соціальну політику, але про його застосування поки що не йдеться, особливо із запровадженням обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення. Однак, у разі незмінного дотримання започаткованих заходів державної протекціоністської політики за стратегічними напрямами (*рис. 3.8*) і діючими програмами фінансової підтримки, можливе суттєве підвищення рівня захищеної зайнятості селян та стабілізації сільського ринку праці за попитом і пропозицією. Водночас необхідно розглянути і ризики, пов'язані з реалізацією стратегічних цілей аграрної політики у цьому напрямі.

По-перше, оскільки соціальною базою для створення СФГ є сільські жителі, то потрібні масові інформаційно-консультаційні заходи для роз'яснення переваг переходу зі стану незахищеної самозайнятості до цивілізованих соціально-трудових відносин. Має бути створено по кілька демонстраційних сімейних ферм різної спеціалізації в кожній ОТГ із використанням цифрових технологій. Необхідно популяризувати через різні канали комунікації історії успіху СФГ, створити спеціальний додаток до ґаджетів «Школа фермера», відкрити он-лайн платформу («гарячу лінію») для оперативної відповіді на болючі питання та інформаційно-роз'яснювальної роботи серед самозайнятих

селян працездатного віку щодо ресоціалізації шляхом інституціоналізації малих форм аграрного підприємництва й зайнятості. Це складне завдання, оскільки, як вже зазначалося, за даними дослідження Міністерства цифрової трансформації України, понад 16 тис. населених пунктів (58% від загальної кількості) не охоплені оптичними мережами жодного провайдера. Майже 4 млн людей живуть у селах, де немає фіксованого швидкісного Інтернету. З початком війни старі проблеми з комунікаціями ще більше загострилися, а також появилися нові виклики, особливо на захоплених російсько-окупаційними військами територіях України.

По-друге, поки що достеменно не зрозуміла поведінка селян-власників земельних ділянок щодо їх купівлі/продажу в умовах правового режиму воєнного стану. Дані Держгеокадастру України, свідчать, що за підсумками першого року (липень 2021 – липень 2022 рр.) ринкового обігу прав на земельні ділянки тенденції, що склалися у перші довоєнні 6 місяців за основними структурними характеристиками (суб'єктний склад учасників, категорії земель, цільове призначення) залишилися майже незмінними. Всього було здійснено 105140 транзакцій загальною площею 252235 га – це 0,6% від усіх сільськогосподарських угідь. Середній розмір земельного наділу становив 2,40 га вартістю 37900 грн/га. У розрізі адміністративних областей стан ринку земельних ділянок суттєво різниться. На п'ять лідируючих областей (Харківська, Полтавська, Вінницька, Сумська і Київська) припадає майже 39% всіх транзакцій. Як і за підсумками 6 місяців, замикають рейтинг за цим показником Луганська, Закарпатська, Донецька, Рівненська та Івано-Франківська області. Якщо територія Луганської і Донецької областей були частково окуповані, то в решті аутсайдерів відставання пояснюється нестабільною податковою політикою, забюрократизованістю транзакцій, неможливістю підтвердити документально джерела коштів на придбання земельної ділянки, високими цінами пропозиції цього активу тощо.

Стратегічні напрями розвитку соціально-трудових відносин аграрної сфери з урахуванням ризиків пандемії та інституційних обмежень

Пріоритети

Інституційна спроможність і ресурсна достатність сільських ОТГ

Заходи

- удосконалення законодавства з питань відкриття можливостей ОТГ реагувати на упередження негативного сценарію для зайнятості населення у форс-мажорних обставинах;
- урахування в стратегіях розвитку «полюсів зростання» за участі мікро-, і малих підприємств, шляхом кластерних форм організаційно-управлінської взаємодії, кооперування та інтеграції;
- розвиток людського й соціального капіталу та малих форм підприємництва, як основи середнього класу на селі, запровадження атипових і гнучких форм зайнятості та трудової мобільності;
- запобігання появі нових проявів нерівності доступу населення до освіти, медицини, інформаційних технологій, дозвілля, адміністративних послуг тощо;
- запровадження процесу діджиталізації адміністративного менеджменту, налагодження безперервної системи цифрової освіти населення;
- заохочення молодих спеціалістів затребуваних професій до повернення (переїзду) в сільську місцевість для постійного проживання і праці;

створення належних умов для активізації участі населення в прийнятті рішень органами місцевого самоврядування та сприяння створенню різноманітних самоврядних організацій.

Ринкова активність мікро- і малих господарюючих суб'єктів

Заходи

- подолання моноструктурної зайнятості сільського населення й низької трудової мобільності осіб працездатного віку;
- створення в усіх ОТГ базових (демонстраційних) сімейних ферм різної спеціалізації, в т. ч. у позааграрних видах діяльності;
- надання грантової підтримки молодим спеціалістам для реалізації стартапів в сільському господарстві для вирощування нішевих культур, переробці сировини, надання рекреаційних послуг та інших видів діяльності;
- сприяння передачі (безоплатно або за символічну плату) безхазяйних та незадіяних об'єктів нерухомості комунальної власності і земельних ділянок на яких вони розташовані, для організації мікро- і малого бізнесу, обслуговуючих кооперативів і кредитних спілок;
- налагодження роботи учнівських виробничих бригад, особливо в опорних закладах профільної середньої освіти, із дослідницькою і маркетинговою складовою;
- активізація адресної інформаційно-консультаційної роботи та дорадництва серед населення з питань організації бізнесу, постачальницько-збутової діяльності, цифрової грамотності, реклами тощо;
- розвивати системи пільгового довгострокового кредитування для мікро- і малих форм підприємництва з метою придбання земельних ділянок та оренди основних засобів виробництва, в т. ч. на умовах фінансового лізингу.

Інституціоналізація зайнятості в СФГ та в інших мікро- і малих формах господарювання

Заходи

- розроблення загальнодержавної програми становлення і розвитку СФГ на 2022–2027 рр., передбачивши, зокрема, системну дерегуляцію започаткування, функціонування й ліквідації СФГ як юридичної особи, так і ФОП;
- стимулювання трансформації ОСГ в товарні СФГ, в т. ч. встановивши нульове оподаткування на прибуток від основної діяльності строком на 5 років з моменту реєстрації;
- надання першочергового права на придбання земельної ділянки для ведення СФГ, забезпечивши доступними кредитами під гарантії Фонду часткового гарантування кредитів у сільському господарстві;
- запровадження досвіду європейських країн у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування членів СФГ, їхніх сімей та найманих працівників;
- заохочення молоді до успадкування СФГ для його подальшого функціонування. Здійснення моніторингу цього процесу з метою запобігання та розв'язання господарських проблем, що виникають у молодих сімей;
- створення належних умов членам СФГ для опанування ІКТ, задоволення освітніх, професійних, культурних та інших соціальних потреб;
- провадження на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг захищеної зайнятості, використовуючи сучасні засоби комунікації. Підвищення престижності і суспільної значущості проживання, праці і відпочинку в сільській місцевості.

Рисунок 3.8. Стратегічні напрями запобігання ризикам у соціально-трудових відносинах аграрної сфери, викликаних пандемією

Отже, не має ще підстав стверджувати про структурні зміни в системі землеволодіння і землекористування, та як це вплине на інституціоналізацію СФГ з 2024 р., коли юридичні особи зможуть придбавати до 10 тис. га сільськогосподарських угідь в «одні руки». Хоча самоврядні організації, які представляють інтереси СФГ, малого і середнього бізнесу пропонують уряду під час війни призупинити транзакції із земельними ділянками сільськогосподарського призначення, а також відтермінувати на 2 роки після скасування правового режиму воєнного стану.

По-третє, серед потенційних організаторів СФГ немало таких, що здають в оренду свої земельні ділянки на 10 років і більше, а розірвати договір оренди в односторонньому порядку не мають права. Остаточне рішення за орендарем, і яким воно буде – залежить від багатьох невідомих нині чинників (політичних рішень нової влади, кон'юнктури світових агропродовольчих ринків, інвестиційного клімату, реформи правосуддя, приборкання земельного рейдерства тощо). По-четверте, незважаючи на низку державних програм підтримки мікро-, малих і середніх фермерських господарств за розмірами аграрних активів, запровадження прозорого державного реєстру отримувачів допомоги (ДАР), спрощення механізмів її отримання, стимулювання до легалізації соціально-трудових відносин самозайнятих в ОСГ та інше, про що вже йшлося раніше, відомі й суперечливі законодавчі ініціативи. Йдеться про посилення фіскального тиску з прийняттям Закону від 30 листопада 2021 р. № 1914 «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень». Зокрема, власники земельних ділянок за межами населених пунктів повинні будуть сплачувати не менше ніж мінімальну суму податку (орієнтовно 1500 грн з 1 га). Для громадян, які не здають в оренду земельні паї, введено мінімальне податкове зобов'язання, що в рази збільшує плату за землю. Хоча не мало й таких розпайованих земельних ділянок, які з різних причин не обробляються. У разі продажу продукції ОСГ на суму від 12 мінімальних заробітних плат за рік, а це 78 тис. грн (до 31.12.2021 – 6500 грн × 12), має сплачуватися 18% ПДФО (14040 грн) і 1,5% (1170 грн) військового збору.

У разі незмінного дотримання започаткованих заходів державної протекціоністської політики за стратегічними напрямами, спрямованими на нарощування інституційної спроможності та ресурсної достатності сільських ОТГ, системної і послідовної підтримки ринкової активності мікро- і малих господарюючих суб'єктів, інституціоналізації зайнятості членів СФГ та інших мікро- і малих форм господарювання (*див. рис. 3.8*), значно підвищиться готовність і стійкість сільського населення до ризиків, подібних до пандемії коронавірусу. За експертними оцінками, потенціал трансформації ОСГ у фермерські господарства сімейного типу становить близько 800 тис. *Довідково*: загальна кількість сільських домогосподарств становить 4783,1 тис., або 32,3% до підсумку із середнім розміром – 2,67 осіб. Окремими дослідниками прогнозується, що за сприятливих умов до 2030 р. кількість СФГ за інерційним сценарієм (збереження середньорічних темпів 2015–2019 рр.) зросте до 9241 од., за базовим (довгострокова реалізація протекціоністської державної політики, започаткованої у 2021 р.) – до 12315 та за оптимістичним (дотримання базового сценарію з одночасним уведенням пільгових умов загальнообов'язкового державного соціального страхування членів СФГ та інших форм мікро- і малого бізнесу) – до 15389 од. Важливо, що більше половини із них спеціалізуватимуться на найбільш трудомісткій галузі – молочному скотарстві [Мамчур, 2021: с. 379–380].

За результатами проведеного дослідження з питань запобігання соціально-економічним ризикам у сфері зайнятості сільського населення, професійної ресоціалізації безробітних та ринку праці сільських територій у форс-мажорних обставинах маємо підстави для таких узагальнень. З урахуванням впливу карантинних обмежень, пов'язаних з поширенням пандемії COVID-19, на соціально-трудові відносини в сільській місцевості важливо реалізувати вже напрацьовані стратегічні пріоритети щодо мінімізації деструктивних наслідків екстремальних подій і наповнити конкретним заходами та ресурсами людиноцентричні, територіально-орієнтовані державні й місцеві програми соціально-економічного розвитку сільських ОТГ. Основним критерієм їх ефективності має бути збереження існуючих і створення нових кваліфікованих

робочих місць з гідними умовами і оплатою праці, розширення джерел доходів сільських домогосподарств та соціальна захищеність сільського населення.

Як показала практика, серед низки дієвих протиковідних стратегічних заходів для мікро- і малих підприємств вирізняється модернізація структури виробництва сільськогосподарської продукції. А саме: вирощування різноманітних нішевих культур, розвиток тваринництва, диверсифікація аграрних і альтернативних видів діяльності в територіально-виробничих кластерах, кооперація й інтеграція в подовжених ланцюжках створення нових робочих місць і доданої вартості та просування їхньої продукції за різними маркетинговими каналами на внутрішній і зовнішній ринки.

Інституціоналізація соціально захищеної зайнятості селян працездатного віку має стати одним з головних пріоритетів держави. Уповноважені державні органи мають комплексно оцінювати роль і значущість ОСГ та новостворених СФГ для збалансованого сільського розвитку, а не вбачати в них лише джерело напов-нення державного і місцевих бюджетів. Розвиваючи мікро- й малі ферми частково розв'язуються проблеми сімейного безробіття і бідності сільських домо-господарств, зупиняється деградація людського та соціального капіталу, долається демо-графічна криза, зменшується трудова еміграція громадян, особливо репродук-тивного і соціально активного віку, забезпечується адміністративний контроль над сільськими територіями, зокрема у зонах прикордонного режиму тощо.

Розділ 17. Основні напрями розвитку сільських домогосподарств

Позитивні зрушення в аграрному секторі України, що відбувалися за більш ніж 30-річний період соціально-економічних трансформацій, на жаль, не розв'язали всіх проблем, які тривалий час нагромаджувалися в сільському соціумі (*рис. 3.9*). Передусім зазначимо, що за період 2000–2021 рр. кількість населених пунктів в Україні скоротилася на 370 сіл або в середньому по 18 сіл щорічно. На початок 2022 р. в Україні (без урахування анексії території Автономної Республіки Крим та тимчасово окупованих районів Донецької і Луганської областей) проживало 12473,6 тис. осіб сільського населення, що складало 30,3 % від загальної чисельності населення країни.

Рисунок 3.9. Проблеми соціального розвитку сільських поселень в тирча

Лише за 2021 р. сільське населення України зменшилося на 155,2 тис. осіб, що становило 1,2 % його чисельності. *Для порівняння:* скорочення за 2020 р. – на 134,3 тис. осіб, або на 1,1%, за 2019 р. – на 133,4 тис. осіб, або на 1 %, за 2018 р. – на 118,9 тис. осіб, або на 0,9%). У 2021 р. найбільше зниження чисельності населення відбулося в Чернігівській (на 2,5%), Сумській (на 2,4%), Кіровоградській (на 2,2%), Хмельницькій, Черкаській та Дніпропетровській (на 1,9%) областях.

Порівняно з 1990 р. сільське населення України скоротилось на 4495,7 тис. осіб, або на 26,5% (протягом зазначеного періоду щорічне падіння людності в сільських територіях становило в середньому 0,83%), а проти 2010 р. – динаміка депопуляції прискорилася, оскільки зменшення становило 1964,5 тис. осіб, або 13,6% (що склало вже 1,13% щорічного скорочення). При цьому у Чернігівській області чисельність сільського населення зменшилася майже вдвічі – на 49,6%, Сумській – 41,5, Хмельницькій – 34,1, Полтавській – 33,2, Житомирській – на 32,7%. Смертність у сільській місцевості в 2,5 рази перевищує народжуваність. У 2021 р. коефіцієнти народжуваності та смертності становили відповідно 7,7 та 19,5 особи на 1000 осіб наявного населення.

Ускладнює соціально-демографічну ситуацію й те, що нині в сільських територіях України практично вичерпаний потенціал для відтворення населення. На початок 2022 р. чисельність людей, старших за 60 років (3048 тис. осіб), в 1,5 рази перевищила чисельність дітей у віці до 14 років (2075 тис. осіб – лише за 2021 р. цей контингент сільського населення скоротився на 43 тис. осіб), а людей у найбільш продуктивному репродуктивному віці (20–39 років) було 3385,4 тис. осіб, що становило лише 27% від загальної чисельності сільського населення України. Тільки за 2021 р. ця група населення (20–39 років) зменшилася на 60 тис. осіб, що склало 0,5% загальної кількості сільського населення, причому на кожних 1000 чоловіків зазначеного віку на початок 2022 р. припадало 909 жінок, а у віковій категорії 30–34 роки – 884 жінки.

Окрім того, як результат депопуляційних процесів та інтенсивної міграції сільської молоді за відсутності якісних робочих місць, недоступність професійної ресоціалізації і розвиненої соціальної інфраструктури, зростає частка населення старшого працездатного віку на сільському ринку праці. Згідно статистичних даних, 41% жителів села є особами пенсійного віку, а майже 18% сільських жителів досягли віку 65 років. У свою чергу, цей факт засвідчує, що за відсутності працездатної молоді на сільському ринку праці, сільське працездатне населення за якістю робочої сили (освітньо-кваліфікаційний рівень, професійні навики, стан здоров’я тощо) знаходиться у програшному становищі порівняно з міськими жителями. Це істотно ускладнюватиме впровадження інноваційних техніко-технологічних змін в аграрному секторі економіки, негативно впливатиме на продуктивність праці та унеможливлюватиме збалансований сільський розвиток загалом.

Ситуація, яка нині склалася на сільському ринку праці, не може не викликати занепокоєння, адже вражаючі диспропорції чинників його функціонування, зростання рівня безробіття серед населення, дефіцит якісних робочих місць та недостатнє забезпечення умов для гідної праці становлять потенційну загрозу для динамічного соціального розвитку, економічної безпеки держави та суспільно-політичної стабільності. За днями

Держстату України, в 2021 р. рівень зайнятості сільського населення досягнув свого історичного мінімуму з 2000 р. – 46,7%. Це найнижчий показник за останні 20 років. Рівень безробіття сільського населення у 2021 р. навпаки зріс до 10,6%, а серед осіб працездатного віку – до 11,2%.

Зрозуміло, що за період активної фази російської агресії ситуація значно погіршилася. Відсутність офіційних статистичних даних не дає можливості оцінити реальний рівень зайнятості і безробіття, проте згідно експертних оцінок зниження є критичним, а в окремих регіонах - катастрофічним. Становище не вдалося стабілізувати не зважаючи на екстрені заходи дерегуляційного змісту, вжиті Кабінетом Міністрів України, іншими центральними й регіональних органами влади та органами місцевого самоврядування. Серед іншого, йдеться про рішення уряду щодо Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб; про започаткування програм безповоротної грантової підтримки малого й середнього бізнесу для створення нових робочих місць; залучення безробітних, які стоять на обліку в центрах зайнятості, до громадських робіт, зокрема, розбирати завали, будувати захисні споруди, залучати до ремонтних чи сільськогосподарських робіт тощо.

У довоєнний період через безробіття, втрату селянами можливості знайти підходящу роботу і співрозмірну оплату праці, проблема бідності мала тенденцію до загострення не зважаючи на деяке збільшення сукупних ресурсів і грошових доходів. За 2015–2021 рр. відбулося зростання як сукупних ресурсів, так і грошових доходів сільських жителів. Сукупні ресурси в розрахунку на одне господарство і одну особу домогосподарств за цей період збільшились у 2,5 раза до 13417,59 грн та 6183 грн відповідно (*рис. 3.10*).

В структурі сукупних ресурсів сільських домогосподарств грошові доходи в розрахунку на одну особу в середньому на місяць підвищилися у 2,7 раза до 5479 грн, оплата праці – у 3,6 раза до 6369,16 грн. Варто звернути увагу на те, що частка оплата праці в структурі сукупних ресурсів сільських ДГ підвищується,

проте залишається ще на досить низькому рівні: у 2015 р. в вона була на рівні 32%, у 2021 р. зросла до 47,5%.

Рисунок 3.10. Динаміка та структура сукупних ресурсів сільських домогосподарств України у 1999–2021 рр.

Рівень доходів сільського населення України до початку військового вторгнення росії у лютому 2022 р. був одним із найнижчих в Європі. Проте сукупні споживчі витрати з 1999 р. постійно підвищувалися. У 2021 р. в розрахунку на одне домогосподарство вони зросли в 2,4 рази до 10308,13 грн, з них на продовольчі товари вдвічі – до 5791,07 грн, непродовольчі товари – більш ніж у 3 рази до 3552,18 грн, на послуги – на 2,6 рази до 964,88 грн (*рис. 3.11*).

Найрезультативнішим показником добробуту та рівня життя населення є співвідношення сукупних ресурсів та грошових доходів із законодавчо встановленим та фактичними рівнями прожиткових мінімумів. *Довідково:* за методикою Європейської економічної комісії ООН, сім'ї в яких середньодушовий дохід не досягає 2/3 середнього рівня прожиткового мінімуму в країні відносяться до бідних верств населення. За 2015–2021 рр. як законодавчо встановлений, так і фактичний рівень прожиткового мінімуму стабільно зростали і за цей період вони збільшилися відповідно на 183,4 та 191,2 %. Проте, загальна їх динаміка в порівнянні із сукупними ресурсами і грошовими доходами мешканців, має чітку тенденцію до зменшення. За означений період частка законодавчо встановленого

прожиткового мінімуму в сукупних ресурсах зменшилася на 14,4, а в грошових доходах – на 20,6 в. п. Більш відчутно (відповідно на 23,8 та 34,8 в. п.) знизилася частка фактичного прожиткового мінімуму і у 2021 р. становила 69,7 % сукупних ресурсів та 78,7 % грошових доходів.

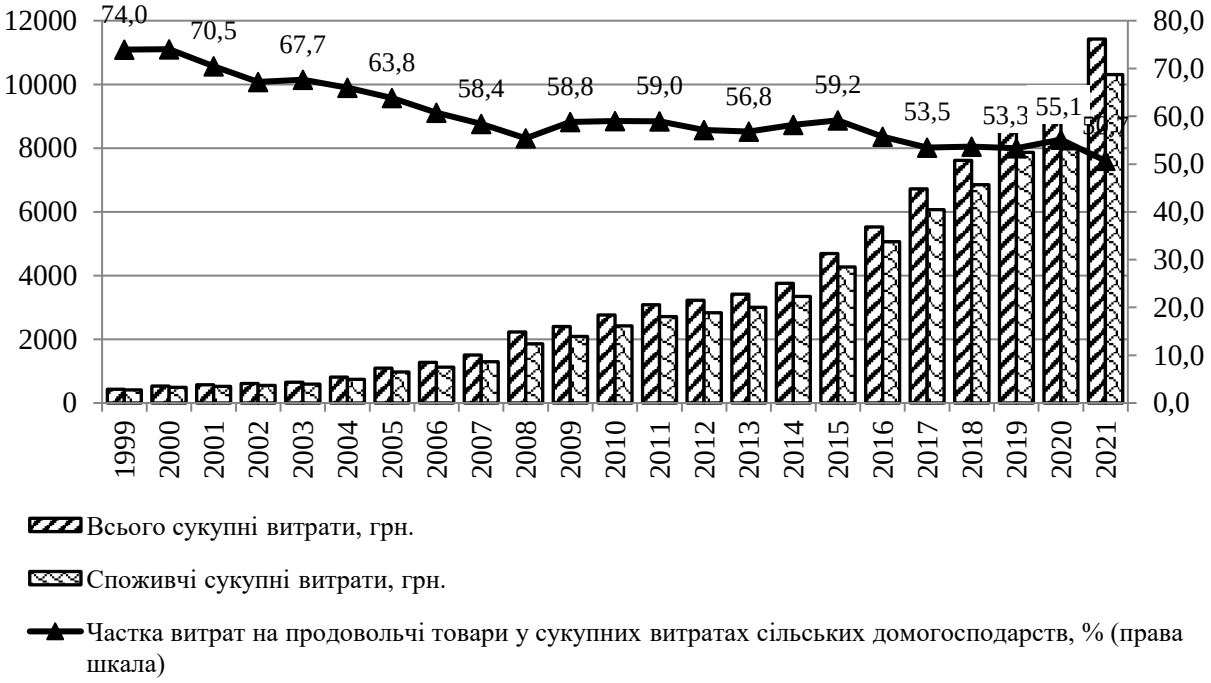


Рисунок 3.11. Структура сукупних витрат сільських домогосподарств за період 1999–2021 рр.

За досліджуваний період подібна ситуація прослідковується і в співставленні еквівалентних середньодушових грошових доходів сільського населення. Частка населення із еквівалентними грошовими доходами за місяць у 2020 р. порівняно з законодавчо встановленим прожитковим мінімумом у сільській місцевості становила 5,6 %, а у порівнянні з фактичним прожитковим мінімумом – 39,9 %. *Для порівняння:* зазначені показники для міського населення дорівнюють 1,8 і 23,8% відповідно. За період 2015–2020 рр. динаміка цих маркерів дещо поліпшилася, однак ситуація залишається критичною – майже половина сільського населення отримує доходи нижче фактичного прожиткового мінімуму, що свідчить про стійку злиденність і соціальну відчуженість цієї категорії громадян України.

При цьому реальний прожитковий мінімум удвічі перевищує законодавчо встановлений. Стримуючим фактором на шляху їх зближення є законодавчі

норми, адже до величини прожиткового мінімуму прив'язані понад 180 різних видів виплат, частина яких немає до нього ніякого відношення.

Унаслідок інфляційного тиску на доходи ДГ, у т. ч. й через постійне зростання цін і тарифів на соціальні послуги, купівельна спроможність сільських мешканців знижується. Зокрема, зменшується споживання харчових продуктів (в сільських сім'ях у загальній структурі сукупних витрат протягом майже двох десятиріч 53–67 % приходиться на продовольчі товари), побутових товарів тривалого використання та базових послуг. Як наслідок, безперервно дорожчає вартість життя селян і погіршується його якість.

Отже, доцільно констатувати, що незважаючи на значне зростання сукупних ресурсів і грошових доходів, добробут більшості сільських ДГ не лише не покращується, а катастрофічно погіршується. Насамперед, це багатодітні і неповні сім'ї, особи похилого віку та люди з інвалідністю. Випереджаючі темпи зростання цін на соціально значуще продовольство, придбання одягу, взуття та предметів широкого вжитку призводять до суттєвого зниження життєвого рівня саме цього прошарку сільських мешканців.

Підсумовуючи аналіз, можна зробити висновок, що за відносним національним критерієм (75 % медіанного рівня середньодушових еквівалентних загальних доходів) бідність населення України з роками не зменшується, а зростає. У 2010 р. частка домогосподарств із середньодушовими загальними доходами в місяць в сільських поселеннях становила 16,8 %, у 2021 р. їх частка збільшилася до 24,0 %. Станом на березень 2023 р. понад 300 територіальних громад дев'яти областей розташовані в районах проведення воєнних (бойових) дій, або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні). З них 105 – це сільські територіальні громади. На цих територіях відбувається руйнація сільської поселенської мережі. У переважній частині сіл, які знаходилися або знаходяться в зоні активних бойових дій зруйновані частково, а подекуди й повністю виробнича інфраструктура, житловий фонд, не діють житлово-комунальні підприємства, інженерне забезпечення в незадовільному стані. Практично повністю втрачена привабливість проживання в сільській місцевості та можливість зайнятості на довоєнному рівні.

Унаслідок воєнних дій, подальшого зменшення чисельності сільського населення, у тому числі й економічно активного, деформації його вікової структури – збільшення частки людей пенсійного віку, диспропорції кон'юнктури сільського ринку праці, дефіциту якісних робочих місць, відсутності розвиненої соціальної інфраструктури, звуження сфери докладання праці, низького рівня оплати праці тощо очікується потреба в масовій професійній ресоціалізації внутрішньо переміщених осіб (ВПО). (*Довідково:* за даними Мінреінтеграції України, станом на початок 2023 р. офіційно зареєстровано майже 5 млн ВПО, а за міжнародними оцінками кількість внутрішніх переселенців перевищує 7 млн громадян. Значна кількість з них знайшла прихисток в селах і селищах міського типу).

На основі даних Держстату України щодо динаміки кількості зайнятого сільського населення обчислено перспективні показники на 2023 р. Серед припущень визначено, зокрема, такі, *а саме:* а) війна закінчиться в 2023 році; б) в результаті перемоги територіальній цілісності України ніхто не загрожуватиме; в) «План Маршалла» відбудови України буде дієвий за належного моніторингу зарубіжних інституцій; д) актуалізовано програми інноваційного відновлення аграрного сектору та сільських територій у поточному та стратегічному періодах; е) здійснено фундаментальні реформи основних державних інституцій; ж) належне виконання заходів щодо вступу в Євросоюз і початок перемовин про повноправне членство в кінці 2023 року (див.табл.3.5).

Таблиця 3.5.

Прогноз кількості зайнятого сільського населення України (*тис осіб)*

Роки	**Фактична кількість зайнятого сільського населення**	**Оптимістичний сценарій**[1)]	**Песимістичний прогноз**[2)]
2020	4968	-	-
2021	4876	-	-
2023	-	4965	4035
2023 до 2021 (%)		101,8	82,8

1) оптимістичний сценарій передбачає цілеспрямований розвиток і реалізацію реформ з досягнення стандартів ЄС, завершення воєнних дій у 2023 році; 2) песимістичний сценарій – інституційна неспроможність держави до проведення таких реформ.

За оптимістичним прогнозом кількість зайнятого сільського населення України у 2023 р. становитиме 4965 тис. осіб, тоді як за песимістичним знизиться до рівня 4035 тис. осіб, що на 17,2% менше, ніж у 2021 році. Проте, якщо воєнні дії триватимуть і по завершенню 2023 р., то навіть за успішної реалізації структурних реформ у відповідності до європейських вимог і стандартів, рівень зайнятості сільського населення суттєво знизиться.

Доходи сільського населення. У період тимчасової окупації окремих територій доходи сільськи ДГ визначимо з врахуванням таких даних. У сільській місцевості станом на 1 січня 2022 р. проживало 12474 тис. осіб, або 30,3% від усього населення. Станом на 17 листопада 2022 р. 331 (22,5%) територіальних громад дев'яти областей були розташовані в районах проведення воєнних (бойових) дій, або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні). З них 105 – сільські територіальні громади. З врахуванням відповідної інтерполяції визначимо, що зазначені доходи у середньозваженому вимірі по Україні зменшяться на 30%.

Як свідчать отримані результати за оптимістичним сценарієм на 2023 р. в порівнянні з 2021 р. доходи сільського населення зростуть на 16%, натомість за несприятливого сценарію зменшяться на 29,8% (песимістичний прогноз) (див.табл. 3.6).

Таблиця 3.6.

Прогноз доходів сільського населення України (*грн)*

Роки	**Грошові доходи, усього, грн**	**Оптимістичний сценарій**[1)]	**Песимістичний прогноз**[2)]
2020	10267,03	-	-
2021	11889,69	-	-
2023	-	13800,7	8345,9
2023 до 2021 (%Ї		116,07	70,2

1) оптимістичний сценарій передбачає цілеспрямований розвиток і реалізацію реформ з досягнення стандартів ЄС; 2) песимістичний сценарій – інституційна неспроможність держави до проведення таких реформ.

Для відродження й розвитку соціуму сільських територій насамперед необхідно подолати теперішній стан у соціальній сфері шляхом усунення всього комплексу причини, які зумовили її занепад. Вирішення цих та багатьох інших

задач у воєнний та повоєнний час в умовах ще більш нестійкого фінансового забезпечення вимагає внесення суттєвих змін в нормативно-правові акти та механізми створення умов для безпеки життя і праці селян. У нерозривному зв'язку має відбуватися відновлення виробничої діяльності всіх господарюючих суб'єктів, ефективне використання наявних ресурсів з послідуючим наданням пріоритету соціальній розбудові села, поліпшенні добробуту та професійній ресоціалізації селян.

В контексті розбудови соціуму сільських територій і адаптації до європейської регіональної політики бажано здійснити такі *кроки:*

а) розробити стратегію соціально-економічного розвитку сільських територій на засадах сталості, визначити структуру та змісту нової політики у воєнний та повоєнний періоди з огляду на поглиблення процесів євроінтеграції. Задля реалізації цього завдання пропонується створити окрему робочу підгрупу в межах робочої групи «Нова аграрна політика», а в проєкт Плану відновлення України «Нова аграрна політика» включити розділ, що визначатиме заходи, спрямовані на розвиток сільських територій. При цьому визначити стратегічними цілями нової аграрної політики «розбудова соціуму сільських поселень, гарантування високої якості життя й добробуту сільського населення через забезпечення розвитку соціально-необхідної, конкурентоспроможної та екологічно безпечної сільської економіки з урахуванням збалансованого використання природних ресурсів шляхом усунення виявлених проблем, використання наявного потенціалу на засадах стійкості»;

б) запровадити низку довгострокових комплексних програм соціально-економічного розвитку сільських територій, які сформують правові засади для забезпечення зайнятості сільського населення шляхом професійної ресоціалізації, створення якісно нових робочих місць з гідними умовами праці та рівнем заробітної плати з урахуванням специфіки функціонування сільських ОТГ;

в) розробити і затвердити законом України нову Концепцію і Програму соціально-економічного розвитку сільських територіальних громад на 2023–2030 рр. в руслі схваленої урядом Концепції реформування місцевого

самоврядування та територіальної організації влади, проєкту Конституційних змін щодо децентралізації влади в Україні.

З дотриманням принципу людиноцентричності необхідно розробити стратегічні пріоритети щодо мінімізації деструктивних наслідків екстремальних подій, забезпечити належними ресурсами державні, регіональні й місцеві програми комплексного розвитку сільських ОТГ. Основним критерієм ефективності програм всіх рівнів має стати відновлення розвитку та розбудова сільських населених пунктів, розвиток місцевого самоврядування, диверсифікація джерел доходів сільських ДГ та соціальна захищеність сільського населення.

Заходи з підвищення рівня зайнятості сільського населення, доходів та якості життя у сільській місцевості мають спрямовуватися на урізноманітнення аграрної та альтернативної діяльності, впровадження нових виробництв, зокрема шляхом:

а) проведення комплексу соціально-психологічних, організаційних, правових та економічних заходів, спрямованих на створення сприятливих умов для інтеграції ТПО у сільські громади, розширеного відтворення їхнього трудового потенціалу, в т. ч. шляхом отримання ваучерів ДСЗ для набуття нових знань, на мотивацію біженців до повернення із-за кордону;

б) стимулювання розвитку різногалузевої структури зайнятості сільського населення з урахуванням наявного ресурсного потенціалу та потреб сільських територій, подолання моноструктурної зайнятості сільського населення й низької трудової мобільності осіб працездатного віку;

в) створення якісно нових робочих місць з гідними умовами праці та рівнем заробітної плати з урахуванням специфіки функціонування сільських ОТГ;

г) сприяння активізації створенню на території кожної територіальної громади суб’єктів малих форм підприємництва, сільськогосподарської обслуговуючої кооперації, розширенню підприємницького середовища. Адже як показала практика, в умовах російської агресії, мікро та малі підприємства виявилася більш життєздатними, зуміли швидко перебудуватися до

екстремальних умов функціонування і в перші місяці війни забезпечити на волонтерських засадах потреби добровольчих формувань, територіальної оборони у продовольчі;

д) дотримання соціальних стандартів і гарантій щодо запобігання проявам дискримінаційних обмежень з реалізації трудових прав сільського населення, запровадження систематичного моніторингу за дотриманням норм трудового законодавства;

е) сприяння розвитку мережі постачальницько-збутових кооперативів із заготівлі, зберігання, переробки та реалізації сільськогосподарської продукції з метою підвищення конкурентоспроможності ОСГ, СФГ та фізичних осіб-підприємців;

ж) заохочення молодих спеціалістів затребуваних професій до повернення (переїзду) в сільську місцевість для постійного проживання і праці, надання їм грантової підтримки для реалізації стартапів в сільському господарстві для вирощування нішевих культур, переробці сировини, надання рекреаційних послуг та інших видів діяльності;

з) запровадження досвіду європейських країн у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування членів СФГ, їхніх сімей та найманих працівників; к) створення і впровадження довгострокової цільової програми підтримки розвитку молодіжного сімейного підприємництва шляхом надання грантів і пільгових кредитів для отримання освіти, професійної ресоціалізації безробітних, придбання будинків, господарських споруд, транспорту інших засобів сільськогосподарського виробництва тощо.

Водночас розвиток соціальної інфраструктури сільської місцевості має бути спрямований на створення безпечного життєвого середовища, забезпечення сільським жителям належних умов праці і відпочинку *та вимагає:* а) законодавчо врегулювати партнерські зусилля всіх виробничих структур на територіях, де вони ведуть свою господарську діяльність, з сільськими територіальними громадами та органами місцевого самоврядування щодо інфраструктурної розбудови сільських територій; б) створення спеціально обладнаних захисних споруд цивільної оборони безпосередньо в місцях

проживання і праці сільського населення та місцях частого відвідування – закладів освіти, охорони здоров'я, спорту, магазинів, оптово-роздрібних ринків (базарів) тощо; в) формування запасів питної і технічної води, харчів тривалого зберігання, засобів індивідуального захисту і гігієни, пожежогасіння та інших засобів; г) забезпечення стабільних трансфертних надходжень до бюджетів ОТГ для зміцнення їх фінансової спроможності щодо надання послуг сільському населенню; д) розширення можливостей якісного покриття мережею Інтернет сільських населених пунктів, у т. ч. віддалених з метою комунікації, отримання інформації, віддаленої освіти та інших життєво важливих послуг сільським мешканцями; е) відбудова зруйнованого житла, закладів освіти, медицини, культури, спорту, торгівлі, транспортного, побутового обслуговування тощо;и) спрямування ресурсів, отриманих із різних джерел, на благоустрій сільських населених пунктів, з урахуванням сучасних стандартів комплексної забудови сільських територій, поліпшення внутрішньої мережі доріг, мобільного зв'язку, централізованих електро-, газо- і водопостачання та водовідведення.

ГЛАВА 4
ПРОФЕСІЙНА РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ У ДИСКУРСІ СОЦІОЛОГІЧНОЇ АНАЛІТИКИ

Розділ 18. Концепти соціалізації і ресоціалізації безробітних у теоретичній соціології

Передусім зазначимо, що функціонування будь-якої суспільної системи пов'язане насамперед із динамікою процесів соціокультурного, нормативного й ціннісного врегулювання різних форм і напррямів соціальної взаємодії індивідів і соціальних груп. Суттєве значення в цих процесах відводиться найважливішому суспільному феномену - *соціалізації індивідів*, у межах котрої останні засвоюють різноманітні соціальні норми й цінності, а також різні соціокультурні традиції, звички та звичаї, соціально-психологічні установки та зразки поведінки, тобто певний перелік тих соціальних чинників, які постають головною умовою ефективного включення та функціонування індивідів і соціальних груп у сучасному соціумі.

Отже, *соціалізація,* таким чином, забезпечує успішне функціонування кожної людини в соціальній системі будь-якого типу, тому цілком очевидним постає той факт, що цей суспільний феномен не тільки має міждисциплінарний характер, але й виступає предметним полем цілої низки таких наукових дисциплін як соціологія, соціальна філософія, соціальна педагогіка, соціальна психологія, аксіологія, антропологія, культурологія, юриспруденція тощо. Це вказує на те, що й категорія *соціалізації* (від лат. socialis – суспільний) отримала досить широке трактування, включаючи в себе не тільки різноманітні соціальні процеси, але й результати становлення, формування та розвитку людської особистості протягом усього її свідомого життя. У даному контексті категорія *ресоціалізації* (від. латинської «re» – повторюване, а «socialis» – суспільний) найчастіше тлумачиться як повторна або вторинна соціалізація індивідів і соціальних груп, за котрої відбувається зміна чи перезасвоєння тих цінностей, цілей, норм та соціальних настанов, що були ними засвоєні раніше, завдяки

формування нових соціально необхідних якостей та характеристик, необхідних для ефективного функціонування в соціумі [Перинська,2005:с.161].

Беручи до уваги важливу роль процесів соціалізації та ресоціалізації для соціального існування кожної людини, їхнє вивчення в межах соціологічного підходу є досить фрагментарним, що вимагає відповідного теоретичного пояснення. Недостатня розробленість теоретико-методологічних засад дослідження процесів соціалізації та ресоціалізації, може бути пояснена однобічним вивченням цих процесів як складових інших соціальних явищ, які розглядалися в якості предмета дослідження соціологів. По-перше, соціалізація визначалася як процес, який присутній у соціальному житті, але його детальне дослідження не віднайшло повноцінного відображення у працях соціологів; по-друге - соціалізація розглядалась як аспект таких процесів як адаптація, виховання, освіти, проте як окремий процес - вона не знайшла відображення в науковій соціологічній літературі; по-третє - соціалізація трактувалася часто-густо як певна частина виховного чи навчального процесу або як їх результат.

Виходячи з цих тверджень передбачається зосередження на вивченні саме соціологічного виміру процесу соціалізації, тобто на з'ясуванні конкретної взаємодії особистості та суспільства, що здійснюється за допомогою різних форм соціальної активності, оскільки саме через неї кожна людина включається в систему об’єктивних суспільних зв’язків і відносин, завдяки яким вона фактично соціалізується, тобто стає повноправною особистістю. Більше того, соціологічний вимір процесу соціалізації, так само як і процесу ресоціалізації особистості доцільно розпочинати з виокремлення ключових концепцій соціалізації людини, напрацьованих у рамках сучасної теоретичної соціології.

Щодо терміну *«концепція»,* то він найчастіше визначається як певний спосіб розуміння будь-якого предмета, явища чи процесу, або як основна точка зору на певний предмет, явище чи процес, або як певна керівна ідея чи положення щодо їх систематичного висвітлення. Отже, всяка *концепція* як науковий спосіб розуміння певного явища чи процесу повною мірою стосується й процесів професійної соціалізації та ресоціалізації як таких. Це дає підстави під *концепцією професійної ресоціалізації б*езробітного населення розуміти певну

соціальну систему, що включає в себе декілька концепцій меншого рівня : концепцій соціалізації та ре соціалізації людини в соціально-трудовій та професійній сфері, концепцій професійного виміру та професійного навчання особистості та концепцій такого соціально-економічного явища як безробіття.

При цьому аналіз показує, що існуючі соціологічні концепції соціалізації людини, що розроблялися вченими в межах різних соціологічних парадигм, відрізняються неоднозначністю трактувань стосовно цього складного суспільного феномену. Тому в основу соціологічної концептуалізації проблеми ресоціалізації особистості покладений такий понятійних ланцюг, який складається з *трьох головних компонентів*: «соціалізація – десоціалізація – ре соціалізація». Такий підхід можна аргументувати: *по-перше,* відповідністю до структури й логіки даного дослідження, в межах якого поняття *ресоціалізації* є похідним від соціалізації, тобто певним етапом загально-соціалізаційного процесу; *по-друге*, характер і спрямованість ресоціалізаційного процесу залежить від ходу розгортання соціалізаційних та десоціалізаційних процесів, яким піддається будь-яка особистість у процесі життєдіяльності в різних сферах соціального життя; *по-третє*, виходячи з позиції австрійського соціолога П. Бергера та німецького соціолога Н. Лумана, які підкреслюють, що процеси соціалізації та ресоціалізації особистості в своєму базисі є ідентичними, а різниця між ними полягає лише в їхньому соціальному спрямуванні.

Наприклад, у процесі *ресоціалізації* минулий соціальний досвід індивіда переосмислюється з метою його відповідності наявній соціальній реальності, тобто відбувається перенесення певних елементів соціального досвіду, відсутніх у людини раніше на нинішнє соціальне життя індивіда. На відміну від цього, *соціалізацію* необхідно пояснювати як послідовний зв'язок минулого та теперішнього соціального життя та соціального досвіду індивіда. Тобто ресоціалізація спрямована на тенденції та зміни в соціокультурному оточенні. Отже, визначений понятійний ланцюг відображає єдиний процес включення людини в суспільне життя, тобто встановлення нею певних соціальних зв'язків, їх руйнацію та відновлення втрачених соціальних характеристик. Тобто,

ключовим процесом є соціалізація особистості, а професійна ресоціалізація є складовим елементом процесу соціалізації як більш загального процесу.

Варто зазначити, що сам термін “соціалізація” почав використовуватися у соціологічній науці з кінця XIX століття. Головними першоджерелами протосоціологічного етапу осмислення процесу соціалізації та пов’язаних з нею категорій соціального простору буття людей, самоідентифікації та самосвідомості, виступають ідеї Платона про сприйняття соціального світу в термінах “Свої”, “Чужі” та “Інші”. Величезне значення для розвитку соціально-філософських концепцій соціалізації мала марксистська парадигма, в межах якої сформульовано положення про суть людини як сукупності всіх суспільних стосунків. Згідно цього положення, існує пряма залежність між людиною та соціальним середовищем в якому вона живе. Формування людини, з погляду марксистського підходу, не є тотожним пасивному пристосуванню людей до соціального середовища, а охоплює, насамперед, їхню власну практичну діяльність, в якій вони, впливаючи на навколишній світ, змінюють не тільки соціальне середовище, але й свою власну природу, розвиваючи ті сили, що в ній приховані, оскільки «сутність особистості складає не її борода, не її кров, не її абстрактна фізична природа, а її соціальна якість».

Виникнення соціологічної теорії соціалізації у XIX столітті пов’язане з працями відомих дослідників Г.Тарда та Ф.Гіддінгса. Ключовим поняттям у концепції соціалізації французького соціолога Г.Тарда був *принцип наслідування*, завдяки якому він першим описав процес засвоєння особистістю соціальних норм та цінностей в процесі соціальної взаємодії. При цьому вчений вважав, що процес наслідування становить головний базис соціалізації як соціального процесу та грунтується на таких соціальних чинниках як престиж, практична вигода тощо. Більше того, він розглядав соціалізацію як процес входження індивіда до нації, народу, суспільства завдяки універсальним засобам наслідування [Тард, 1902: с. 6−11].

Щодо американського соціолога Ф.Гіддінгса, то він одним із першим увів до наукового обігу термін *«соціалізація»* для пояснення процесу розвитку соціальних рис людини, що формуються шляхом соціального примусу. Він

вважав, що *соціалізація* є нічим іншим, як процесом об'єднання досить різноманітних людей в єдине, однорідне соціальне ціле. До того ж вчений звертав головну увагу на той факт, що завдяки соціалізації стають несуттєвими первинні відмінності в мові, віруваннях та звичках людей. Роботи зазначених вчених, таким чином, започаткували традицію розуміння *соціалізації* як досить неоднозначного соціального явища, як процесу формування соціальних основ життєдіяльності людей, що набувають важливого значення в ході еволюційного розвитку суспільства. Проте, така інтерпретація процесу соціалізації, на наш погляд, лише фіксує увагу на зовнішніх соціальних умовах, ніж на змістовних характеристиках самого процесу.

У соціології XX−XXI століття характерним стає посилення значного інтересу до проблем особистості в суспільстві, зокрема до проблем її соціалізації. Соціологічні теорії соціалізації, що формувалися в цей історичний період, прийнято поділяти на *дві великі групи* – суб'єкт-об'єктні та суб'єкт-суб'єктні теорії соціалізації.

Перші теорії соціалізації особистості, як показує аналіз, передбачають пасивну роль людини в процесі соціалізації. Тому в межах данного підходу соціалізація розглядається як спосіб пристосування людини до суспільства, що формує індивіда як члена даного суспільства відповідно до існуючих у ньому певних цінностей і культурних норм.

Другі теорії соціалізації - суб'єкт-суб'єктні теорії соціалізації особистості базуються, як правило, на припущеннях, що кожна людина бере активну участь у процесі соціалізації, а також не лише пристосовується до суспільства, але й своїми активними діями вчиняє певний вплив на свої життєві обставини, на саму себе та на умови свого існування в суспільстві.

Різниця між цими концепціями в розуміння процесу соціалізації пов'язана з наявними суперечностями, що спостерігаються між прихильниками матеріалістичного та ідеалістичного підходів до розуміння соціальних процесів, природи людини та особистості взагалі. Одні з них розуміють людину як активного, а інші − як пасивного учасника соціально-історичного процесу. Натомість у межах даної роботи, передбачається розгляд обох наукових підходів,

з метою визначення науково- пізнавального потенціалу кожного із них у з’ясуванні змістовних параметрів процесу соціалізації та ресоціалазації людини.

При цьому аналіз показує, що головним чинником суб'єкт-об'єктного підходу до вивчення процесу соціалізації стали погляди відомого французького соціолога Е.Дюркгейма. Його концепція соціалізації, що представлена в праці «Соціологія освіти», базується на положенні про подвійність природи людини: біологічна природа людини (імпульси, здібності, біологічні функції) постійно знаходяться в суперечності з її соціальною природою, що формується шляхом освіти та виховання (засвоєння норм, цінностей, ідеалів тощо).

Таким чином, людина може вважатися соціалізованою за певної умови, якщо вона може керувати своїми біологічними інтересами (індивідуальні інтереси) задля задоволення суспільних інтересів. Основою Дюркгеймової концепції соціалізації виступає передусім теорія моралі й теорія виховання, головні функції котрих полягають у формуванні людини як соціальної істоти. Водночас Е. Дюркгейм вважав, що зміст виховання полягає насамперед у цілеспрямованій соціалізації молодого покоління [Дюркгейм, 1995: с.212]. Отже, суть його позиції зводиться до визнання пріоритету суспільства над особистістю, оскільки людина в процесі соціалізації займає пасивну позицію, а сам процес соціалізації − це лише адаптація людини до суспільства, яке формує її відповідно до своєї культури.

Психоаналітична теорія особистості австрійського психолога і психіатра З. Фрейда, що належить до суб'єкт-об'єктного підходу, розкриває соціалізацію як конфліктний процес у перебігу розвитку особистісного контролю людини та суспільства. Тобто соціалізація людини, на його думку, полягає в приборканні нею вроджених інстинктів, виявлення яких суперечить цивілізованому способу соціального життя [Фрейд, 1988: с. 524−547]. Саме З. Фрейд одним із перших виділив *дві групи* головних механізмів соціалізації особистості: 1) позитивні механізми: імітація − полягає у наслідуванні поведінки інших осіб; ідентифікація − полягає в засвоєнні дітьми поведінки батьків, їх соціальних цінностей і норм як своїх власних; 2) негативні механізми: почуття сорому та провини − забороняють деякі моделі поведінки.

Пізніше *Фрейдова концепція соціалізації* була адаптована його послідовником, швейцарським психіатром К. Юнгом для дорослого життя в книзі «Психологія несвідомого» (2022). Зокрема, він наголошував, що «на соціалізацію особистості впливають певні архетипи (вроджені ідеї чи спогади, що змушують людей сприймати, переживати та реагувати на події визначеним чином). У колективному підсвідомому, підкреслював вчений, «міститься вся духовна спадщина людської еволюції, відроджена в структурі мозку кожного індивідиума, оскільки зміст колективного несвідомого завдяки спадковості є однаковим для всього людства». Отже, незважаючи на певні суперечності, психоаналітична теорія соціалізації особистості стала своєрідним фундаментом для розуміння головних механізмів соціалізації людини.

Когнітивна теорія соціалізації, яка була запропонована швейцарським науковцем Ж. Піаже, значно відрізняється від попередніх теорій. Згідно його теорії, на кожній стадії когнітивного розвитку формуються нові навички, що визначають те, чому саме на певній стадії можна навчити людину. Дослідник виокремив чотири стадії соціалізації особистості: сенсомоторна стадія (формування здатності на довго зберігати у пам'яті образів предметів зовнішнього світу); предопераційна стадія (на цій стадії формується здатність розрізнення символів та їх значення); стадія конкретних операцій (на цій стадії діти вчаться в думках здійснювати дії, які раніше вони виконали лише руками); стадія формальних операцій (на цьому етапі формується здатність до логічного мислення та абстрагування, осмислення проблем етики, тому подальший розвиток мислення розвиває уміння та навички, які були засвоєні на цій стадії).

Для теорії соціального навчання, розробленої американським психологом Б. Скінером, принципового значення набуває принцип інструментального підкріплення, що підтримує та стимулює ті елементи поведінки людини, які є наближеними до необхідних суспільству поведінкових моделей. Водночас людська поведінка, наголошував вчений, є не тільки більш віддаленою від цих моделей, але й залишається без винагородження. З цього приводу Б. Скіннер зазначає, що «інструментальне підкріплення надає форму поведінці, як скульптор надає форму глині. Хоча в деякий момент здається, що скульптор

створює абсолютно новий об'єкт, ми ж завжди можемо прослідити процес у зворотному напрямі до первинної безформної маси, за допомогою послідовних стадій повернення до цього стану. Ні у який момент не може з'явитися щось, що б принципово відрізнялося від того, що йому безпосередньо передує. Здається, що кінцевий продукт має специфічну єдність або цілісність задуму, але ми не можемо визначити момент, в який він раптово з'явився. Нова модель − це результат тривалого процесу становлення» [Barbier, 2003: с. 91].

Необхідно при цьому зазначити, що відомі засновники структурного функціоналізму, американські соціологи Т. Парсонс Р. Мертон у своїх працях також приділяли значну увагу процесу соціалізації особистості. Зокрема, Т. Парсонс під *соціалізацією* розуміє процес засвоєння індивідом цінностей та норм суспільства. Згідно запропонованої цими вченими структурно-функціоналіської теорії, соціалізація виступає ницим іншим як сукупністю процесів, за допомогою котрих люди стають членами суспільства та адаптуючись, отримують певний соціальний статус, який Р. Мертон називає «соціальним набором». Водночас Т.Парсонс у своїй моделі соціалізації надає велике значення процесам адаптації, конформізму і рівноваги із соціумом, а процес виховання розглядається ним як процес необхідної адаптації «...шляхом засвоєння особистістю визначених нормативних структур, символів культури, в результаті чого сприяє залучення до сучасних знань» [Парсонс,1994: с. 297].

Отже, з погляду структурно-функціоналіської теорії, процес *соціалізації* визначається як процес входження людини в соціальне середовище, а також пристосування останньої до культурних, психологічних та соціологічних чинників, а механізми соціалізації зводяться до імітації та ідентифікації. Взагалі, процес соціалізації в контексті даних теорій, є механізмом формування конкретної особистості. В цьому випадку, імітація виступає як процес, за допомогою якого засвоюються специфічні елементи культури, особливі знання та вміння, проте вона носить не тривалий характер. На відміну від імітації, ідентифікація носить стійкий характер і означає внутрішнє засвоєння людиною цінностей, тобто виступає процесом “соціального навчання”. Цікавим для

подальшого дослідженя є той факт, що засновники структурно-функціональної теорії обгрунтували соціалізаційну функцію інституту освіти в суспільстві.

Досить плідною в даному плані виглядає позиція польського соціолога Я. Щепанського, який розуміє *соціалізацію* як «впливи середовища в цілому, що залучають індивіда до участі у суспільном житті, навчають його розумінню культури, поведінки в колективах, а також ствердженню себе та виконання різних соціальних ролей». При цьому суть соціалізації вчений вбачає у спрямованому впливі суспільства на особистість. Схожої позиції дотримується й американський соціальний психолог Т. Шибутані, який визначає *соціалізацію* як «безперервну адаптацію особистості до соціального середовища, а також здатність особистості передбачати реакцію інших людей та пристосовуватись до них». Як бачимо, *соціалізація* з цієї точки зору є нічом іншим як різновидом адаптації індивіда до існуючого соціального оточення.

Щодо концепції соціалізації іспанського філософа Х. Ортеги-і-Гасетта, то в ній розкривається не тільки соціально-психологічний тип людини, але й сам процес соціалізації останньої. При цьому він також стверджував, що «людина натовпу - це той, хто не відчуває в собі особливого дару або відмінності від усіх, хорошої або поганої, хто відчуває, що він – такий, як всі інші, і притому цим не збентежений, а навпаки, щасливий відчувати себе таким же, як усі» . Звідси випливає, що *соціалізація особистості*, в більшості своїх випадків, здійснюється шляхом впливу на людину «готових думок», узятих на віру без перевірки, без докладання певних зусиль. У результаті такої соціалізації, люди стають повністю задоволеними собою, оскільки в них не має критичного ставлення до суспільства в якому вони живуть.

Поряд із цим, варто згадати й теоретиків Франкфуртської соціологічної школи, зокрема, відомих дослідників Г. Маркузе і Е. Фромма, які розглядають *соціалізацію* особистості в межах *критичної теорії суспільства*, що базується на співставленні загальнолюдських, соціальних та індивідуальних якостей людини, а також на впливі на соціалізацію чинників масової культури та ідеології в перебігу функціонування останньої як складового чинника певного соціуму. Згідно теорії соціального характеру Е. Фромма, *соціалізація* є не тільки

продуктом певного суспільства, але й результатом динамічної адаптації людської природи до структури суспільства. Таким чином, в результаті соціалізації формуються різні соціальні характери, що дозволяють індивіду ефективніше пристосовуватися до вимог суспільства та почувати себе в ньому більш захищено.

Як і в концепції Е. Фромма, в центрі теоретичної моделі Г. Маркузе виступає сучасний стан західної цивілізації, зокрема, «одномірність поведінки та мислення людей», а також вплив сучасного суспільства на формування особистості. На думку Г.Маркузе, «сучасне суспільство формує індивідуальні вподобання, потреби, інтереси та поведінку особистості людини в завданому «одномірному напрямі», тобто як можливість щось робити чи нічого не робити, насолоджуватись або робити, насолоджуватися або руйнувати, мати або відкинути , стає чи не стає певна поведінка потребою в залежності від того, чи є така поведінка бажаною і необхідною, або ні, для панівних суспільних інтитутів та інтересів».

В умовах науково-технічної революції, підкреслював Г.Маркузе, інструментарій одномірності маніпулює свідомістю людей шляхом створення і задоволення стандартизованих, штучних потреб, за допомогою засобів масової комунікації, які він називає «фабриками громадської думки». Таким чином, соціалізація особистості в сучасному суспільстві, з погляду вченого, здійснюється одномірно, а світоглядний горизонт людей замикається рамками існуючого соціуму, в якому людина втрачає здатність до критичного аналізу сучасних соціальних умов[Маркузе, 2002: с. 326-328].

Натомість у межах так званого *культурно-антропологічного підходу*, запропонованого британським антропологом Б. Малиновським і американським соціологом К. Гірцем, *соціалізація* виступає процесом оволодіння культурою конкретного суспільства, зокрема, його головними цінностями, нормами, моделями соціальної поведінки тощо. Цей процес отримав у них назву інкультурації, а соціалізація виступає як своєрідна “модель інкультурації, що обумовлена культурно. Нині редставники даного підходу використовують й таке поняття як культурна трансмісія, що являє собою соціальний механізм, за

допомогою котрого соціальна група “передає себе у спадок” своїм новим членам [Geertz, 1973: c.3-24].

Варто також зазначити, що іншими представниками даного підходу було проведено низку досліджень щодо вивчення відмінних рис процесу соціалізації індивіда у культурних системах різних типів. Так, американські антропологи М. Мід і Р. Бенедикт досліджуючи процеси соціалізації в різних суспільствах на різних стадіях суспільного розвитку, виявили способи впливу культури певного суспільства на характер і результати життєвих змін поведінки індивідів. Зокрема, М. Мід вважала, що «саме культура є головним чинником, який навчає людей як думати, відчувати та діяти в суспільстві». Єдине, що відрізняє людину від тварин, з погляду дослідниці, є тонкий покрив культури, який оберігається людьми через острах втратити людську сутність [Мід, 1988: с. 308−310].

Таким чином, *суб'єкт-об'єктний підхід* щодо розуміння процесів соціалізації особистості об'єднує в собі велику кількість теоретичних напрямів, підходів і моделей, в яких рушійною силою, що впливає на процес соціалізації особистості визначається суспільство, його цінності, норми, культура, традиції тощо. Водночас системотвірним чинником соціалізації людини в межах даного підходу виступає *теорія соціальної дії* німецького соціолога М. Вебера. Інтерпретацію соціалізації він здійснював крізь призму тих суб'єктивних смислів, які вкладають у свої дії учасники соціалізаційного процесу. Ключовим чинником концепції М. Вебера виступає ідея розуміння особистістю інших людей, тобто *основою соціалізації* особистості виступає в нього сприйняття та розуміння особистістю інших людей та навколишнього світу. Більше того, в теорії соціальної дії М. Вебера соціалізація виступає як процес цілепокладання, в результаті котрого особистість реалізує свої певні цілі, проявляючи тим самим свої суб'єктивні соціальні характеристики.

Натомість представники *теорії символічного інтеракціонізму* пов’язують соціалізацію з процесом формування “дзеркального Я”, що формується через інтеракції (взаємодії) людей. Згідно теорії американського соціолога Ч. Кулі “дзеркальне Я” складається з трьох елементів: 1) того, як, на нашу думку, нас сприймають інші; 2) того, як, на нашу думку, вони реагують на те, що бачать; 3)

того, як ми відповідаємо на сприйняту нами реакцію інших. А фундатор концепції символічного інтеракціонізму, американський соціолог Дж.Мід, підтримуючи думку Ч. Кулі, стверджував, що "Я" - це соціальний продукт, оскільни формується на основі відносин особистості з іншими людьми. Соціалізаційний процес за Дж. Мідом включає в себе три стадії: імітацію, ігрову стадію, стадію колективних ігор. Саме на стадії колективних ігор, як вважав вчений, формується суспільна ідентичність особистості, що вказує на схожість ідей Дж. Міда і З. Фрейда стосовно механізмів соціалізації людини [Смелзер, 1994: с. 101−102].

Заслуговує уваги й оригінальна позиція німецького соціолога Ю. Хабермаса, *засновника «критичної теорії соціалізації», я*кий наголошує на тому, «що завдяки народженню організм людини перетворює останню на особистість, у повному розумінні цього слова, оскільки являє собою суспільний акт прийняття новонародженого до публічного, інтеракціоніського зв'язку". Процес *соціалізації,* на думку вченого, здійснюється на основі комунікативної поведінки людини та виявляє свою формуючу силу у процесах спілкування та прийняття управлінських рішень. Згідно теорії Ю. Хабермаса *соціалізація* виступає певною якістю, що створює основу для подальшого узгодження індивідуальних та колективних життєвих норм. У рамках цієї теорії, процес соціалізації охоплює не всю людину, а лише певну частину її особистості, яка формує громадську суть індивіда та його соціальний характер, що забезпечує йому функціонування в суспільстві. Інша ж частина людини, на думку вченого, дає їй можливість «тримати дистанцію» стосовно пануючої в суспільстві системи ролей, норм, цінностей, тобто дозволяє людині критично ставитися до певних чинників її соціального оточення, шляхом їх «критичного засвоєння» [Хабермас, 2001: с. 46].

Слід також відмітити, що досить слушною виглядає позиція британського соціолога Е. Гідденса до процесу соціалізації , засновника відомої *теорії структурації.* Причому вчений вважає, що *соціалізація* - це процес, в перебігу котрого безпомічне немовля поступово перетворюється на розумну соціальну істоту, що не тільки володіє самосвідомістю, але й чітко розуміє суть культури, в якій вона народилася. При цьому він стверджує, що соціальний розвиток будь-

якої людини залежить від наявності довготривалих зв'язків з іншими людьми в ранньому віці (зокрема з матір'ю), хоча точна природа цього розвитку в різних культурах може істотно різнитися. Адже *соціалізація*, підкреслює вчений, відбувається протягом всього життя індивіда, тобто поширюється на весь його життєвий цикл.

Більше того, *соціалізація* не тільки пов'язує між собою різні покоління, але й не є тотожною «культурному програмуванню», оскільки вона виступає двостороннім процесом взаємодії та адаптації дитини і суспільства до особливостей одне одного. Отже, положення Е. Гідденса стосовно соціалізації людини як двостороннього процесу взаємодії, має, на наш погляд, велику перспективу для подальшого соціологічного теоретизування, оскільки він враховує не лише вплив людини на суспільство або суспільства на людину, а й визначає певну соціальну взаємодію автономних одиниць на основі зворотнього звязку між особистістю та суспільством [Гідденс, 1999: с. 68−69].

Поряд із цим, один із сучасних дослідників соціалізації , американський соціолог Н. Смелзер підкреслює, що будь-яка культура обирає лише певні зразки поведінки з безлічі можливих, тим самим обмежуючи соціалізацію. Тому прагнення людей до конформізму базується, на його думку, на двох головних чинниках: біологічних особливостях самої людини та культурних особливостях суспільства. Він також вважає, що *успішна соціалізація* зумовлена трьома основними факторами: 1) очікуваннями зі сторони суспільства; 2) змінами поведінки особи, що соціалізується; 3) прагненням людини до конформізму.

На думку Н. Смелзера, прагнення індивідів до конформізму − це скоріше правило, ніж виключення. Його авторські класифікацію механізмів соціалізації включає в себе такі механізми: *перший механізм соціалізації* — це стадія копіювання поведінки інших людей, що оточують особистість; *другий механізм соціалізації* − ігрова стадія, коли відбувається усвідомлена поведінка як процес здійснення певної ролі; *третій механізм соціалізації* − стадія групових ігр, коли відбувається усвідомлення того, чого чекає від особистості певна група людей [Смелзер, 1994: с. 112].

Натомість проблеми соціалізації людини розглядалися й представниками *теорії соціального конструктивізму,* зокрема, австрійсько-американським соціологом П.Бергером і німецьким соціологом Т. Лукманом, які висунули ідею про те, що будь-яка людина не народжується повноцінним учасником певного суспільства, оскільки вона «народжується зі схильністю до соціальності, а вже потім стає членом суспільства». У своїй теореоретичній конструкції вони виділяють «два основних види соціалізації: успішну та неуспішну. Перша з них, «успішна соціалізація інтерпретується ними як «... процес встановлення високого рівня симетрії між об'єктивною та суб'єктивною реальністю». При цьому дослідники акцентують увагу на особливій ролі соціального світу, в якому народжується людина, тому соціалізація, її форми та механізми можливі лише в межах певного «соціального горизонту», зумовленого соціокультурним оточенням індивіда [Бергер,1995: с.211-264] .

Стосовно вітчизняних досліджень процесу соціалізації особистості, то згідно *культурно-історичної теорії,* яка була розроблена відомим психологом Л.Виготським вважалося, що *соціалізація людини* − це процес інтеріоризації суспільного досвіду та суспільної культури в цілому, в результаті чого формуються такі диспозиції особистості, як соціальні установки, ціннісні орієнтації тощо. Саме в цій традиції більшість дослідників розглядали ті питання, що пов'язані з набуттям людиною соціального досвіду в процесі соціалізації. Зокрема, інший відомий психолог А. Петровський розглядав *процес соціалізації* та соціальний розвиток людини, як діалектичну єдність неперервного та перервного. Він підкреслював, що у більшості випадків перехід на новий етап розвитку особистості не визначається внутрішніми психологічними закономірностями, а є детермінованим в основному соціальними причинами. Алже розвиток особистості, як вважав вчений, слід розуміти насамперед як закономірну зміну фаз адаптації, індивідуалізації та інтеграції будь-якої людини до соціального середовища. За А. Петровським, зазначені закономірності характеризують соціальний розвиток особистості, тобто результат входження останньої в нову соціальну групу та вікові зміни, що відбуваються в перебігу соціального розвитку людини.

Продовжуючи дискусію довкола проблеми *соціалізації,* ще один відомий філософ і соціолог І. Кон вважав що поняття «соціалізація» і «виховання» є дуже близькими, оскільки їх основа будується на спрямованих діях. Водночас вчений підкреслював, що на відміну від виховання, соціалізація включає у себе ненавмисні, спонтанні впливи, за допомогою котрих індивід залучається до культури і стає повноправним членом суспільства. Причому на думку І.Кона, багатозначний термін *«соціалізація"* - це "сукупність усіх соціальних процесів, завдяки яким індивід засвоює і разом з тим відтворює певну систему знань, норм та цінностей, що дозволяють йому функціонувати як повноправному члену суспільства. Соціалізація включає не лише усвідомлені, контрольовані, цілеспрямовані впливи (виховання в широкому розумінні цього слова), але й певні стихійні, спонтанні процеси, так чи інакше впливають на формування особистості» [Кон, 1988: с.22].

Поряд із цим, критичному аналізу *неомарксиських концепцій виховання* особистості присвятила свої праці дослідниця К.Шварцман, яка зазначала, що «*соціалізація* трактується в основному у контексті виховання активної особистості, що взаємодіє з соціальним оточенням, а також усвідомлює необхідність розвитку своїх здатностей та потенцій». Соціалізація в даному ракурсі переслідує мету «самоствердження» особистості та виховання в неї критичного ставлення до соціального оточення. Така позиція збігається з критичною теорією соціалізації Ю. Хабермаса, який також акцентує увагу на формуванні в людини критичного ставлення до оточуючої її соціальної дійсності. Між тим, відомий радянський соціолог і соціальний психолог Г. Андрєєва, оперуючи в своїх працях категоріями - розвиток особистості, виховання і соціалізація, зазначала, що ці «категорії практично співпадають за своїм змістом, оскільки це зумовлене тим, що в процесі свого розвитку людина постійно оточена системою соціальних взаємовідносин». Вона наголошує, що «в процесі соціалізації людини з одного боку, потреби окремо взятої особистості орієнтуються на потреби суспільства, але така адаптація носить не пасивний, а активний характер, за якого індивід добровільно та творчо вибудовує свою роль

у суспільстві, а з другого боку, суспільство формує норми моралі та поведінки, що є педагогічно доцільними» [Андреєва, 2007: с. 67−68] .

Водночас інший дослідник процесів соціалізації А. Мудрик визначає, що *процес виховання* є нічим іншим, як соціально-контрольованою соціалізацію». А саму *соціалізацію* він розуміє як «розвиток та самозміну людини у процесі засвоєння та відтворення культури». Цей процес, на його думку, відбувається під час взаємодії людини як із стихійними, так і цілеспрямованими умовами життєдіяльності на всіх вікових етапах. Більше того, Мудрик визначає процес соціалізації в якості сукупності *чотирьох складових*:

1) стихійної соціалізації людини у взаємодії і під впливом об'єктивних обставин життя суспільства, зміст, характер і результати якої визначаються соціально-економічними і соціокультурними реаліями;

2) відносно спрямованої соціалізації, коли держава приймає певні економічні, законодавчі, організаційні заходи для вирішення своїх задач, що об'єктивно впливають на зміни можливостей і характер розвитку, на життєвий шлях тих чи інших соціально-професійних, етнокультурних і вікових груп;

3) відносно соціально контрольованого процесу ціалізації (виховання) – планомірного створення державою і суспільством правових, організаційних, матеріальних і духовних умов для розвитку людини;

4) більше чи менше свідома самозміна індивіда, яка має просоціальний, асоціальний або антисоціальний вектор розвитку, залежить від індивідуальних ресурсів і відповідно чи в супереч об'єктивним умовам і обставинам життя [Мудрик, 2004: с. 9−15].

Досить важливою, на наш погляд, є також позиція відомого українського філософа і психолога В. Москаленко, яка вважає, що дефініція "формування особистості" відображає процес становлення і розвитку особистості, а поняття *«соціалізація»* включає в себе не тільки процеси становлення особистості та розвиток різних форм соціальності індивіда, але й їхню модифікацію в процесі включення особистості в систему нових соціальних зв'язків [Москаленко, 2005: с.120-126]. А науковець В. Андреев, у свою чергу, наголошує, що *соціалізація особистості* здійснюється за допомогою соціального навчання та соціального

виховання, метою якої є не тільки «оволодіння соціально-рольовими функціями її життєдіяльності, але й самореалізація в соціумі» [Андреєв, 1988:с.32]. Натомісить відомий соціальний педагог Б. Вульфов звертає увагу на адаптаційний аспект *соціалазації,* яку він розглядає як процес соціальної адаптації людини, тобто як здатність останньої до виживання в наявних і нових соціальних умовах, а також готовність обирати правильні способи існування, зберігаючи при цьому свою активну життєву позицію [Вульфов, 1994: с.16].

Варто підкреслити, що пребіг процесів соціалізації та соціальної адаптації знаходить своє відображення і в працях відомого дослідника М. Рожкова, який інтерпретує «соціалізацію в контексті двох завдань: соціальної адаптації, що забезпечує активне пристосування особистості до навколишнього середовища та соціальної автономізації, яка відображає стійкість людини стосовно соціального середовища». Досить схожою є думка й дослідниці Н. Голованової до процесу *соціалізації*, який з її погляду складається з «*двох основних елементів*: адаптації особистості до соціуму та самовизначення особистості в соціумі, тобто її активна позиція щодо впливу на своє соціальне середовище». Звідси випливає, що особистість співвідносить себе зі своїми соціальними ролями, а також може певним чином і впливати на своє соціальне оточення. Проведений аналіз також показав, що в межах *соціологічного підходу,* соціалізація особистості розглядається в двох основних ракурсах: *по-перше,* коли людина виступає пасивним учасником процесу соціалізації (в межах цього ракурсу, соціалізація трактується як процес вихованнння особистості, а також визначається як процес її пристосування та адаптації до існуючих соціальних), а *по-друге,* коли людина виступає активним учасником процесу соціалізації, тобто вона сама може впливати на процес власної соціалізації, визначати свій соціальний розвиток. Аналіз також засвідчив, що теоретичні концепції соціалізації П. Бергера, Т. Лукмана, Ю. Хабермаса, Е. Гідденса і Н. Смелзера не повною мірою вписуються в контест конструктивіської парадигми щодо розуміння соціалізації, оскільки в них обгрунтовується позиція про те, що окрім зовнішнього впливу на особистість, соціальна реальність відображається у свідомості особистості. Причому у теоріях зазначених вчених, відбувається певний синтез

детерміністського і конструктивістського підходів до розуміння процесів соціалізації особистості та включає в себе розгляд чинників свідомості та поведінки індивіда, соціальних груп і їх соціального оточення, у рамках якового відбувається реальна життєдіяльність індивідів і соціальних груп. Тому такий підхід до соціалізації людини виглядає скоріше синтетичним підходом, оскільки синтезує в собі розгляд соціалізації як на мікро- так і на макро- соціологічному рівні.

Для обґрунтування соціологічної концепції професійної ресоціалізації безробітних необхідно, на наш погляд, здійснити й визначення сутності поняття *ресоціалізації* особистості. Суть цього поняття, як показав аналіз, є достатньо складним і суперечливим, оскільки воно перебуває лише на початковій стадії теоретичної інтерпретації та змістовної концептуалізації. Причому зміст поняття *«ресоціалізація»,* як показує аналіз, досить обмежено представлений в соціологічних словниках і довідниках, що вказує на неоднозначне трактування сутності і змісту останнього.. Так, наприклад у «Великому словнику з соціології» термін «*ресоціалізація»* визначається таким чином: *по-перше,* як вторинна соціалізація, яка відбувається протягом усього життя індивіда у зв'язку із змінами його установок, цілей, норм та цінностей життя, а по-друге, як процес пристосування девіантного індивіда до життя без гострих конфліктів. У цьому визначенні, на наш погляд, виявляється певна суперечність, оскільки тут подано два зовсім різних процеси: в одному випадку як продовження загального процесу соціалізації (тобто людина має адекватну поведінку), а в другому випадку − як пристосування індивіда до соціуму, поведінка котрого відхиляється від норм соціального оточення.

Термін *«ресоціалізація»,* як свідчить аналіз, був уведений до наукового обігу американськими вченими А. Кеннеді та Д. Кербером для позначення процесу «вторинного входження людини до соціокультурного середовища». Так, у результаті «дефектів соціалізації» (наприклад, ресоціалізація звільнених з місць позбавлення волі) або в результаті зміни соціокультурного оточення ресоціалізація мігрантів). Як засвідчує аналіз, розуміння цього процесу не є

розширеним, оскільки в ньому відсутній детальний аналіз і характер соціальних акторів, які приймають у ньому участь.

Натомість останнім часом до визначення процесу *ресоціалізації* все більше підключається фахівців із різних галузей сучасного наукового знання. У контексті *психолого-педагогічного підходу* поняття *ресоціалізації* розуміється як цілеспрямована, комплексна, педагогічно орієнтована система виховного впливу, спрямована на подолання у соціально неадаптованої особистості асоціальних та створення соціально-моральних установок поведінки і діяльності". У рамках даного підходу *процес ресоціалізації,* на нашу думку, фактично збігається з процесом соціалізації особистості, в якому остання виступає як діючий соціальний суб'єкт. У цьому сенсі ресоціалізація виступає не тільки як складний соціальний процес, але й як кінцевий результат, тобто як усвідомлена зміна соціально-трудової поведінки людини в ситуації очевидного соціального неуспіху.

Щодо *соціально-антропологічного підходу*, то тут процес *ресоціалізації* майже співпадає з процесом соціальної адаптації. Так, один із прибічників даного підходу, американський вчений Р. Тафт розглядає *ресоціалізацію* як процес засвоєння людиною нового соціокультурного середовища, який передбачає інтеграцію індивіда в систему нових суспільних відносин, задоволеність соціального суб'єкта своїм матеріальним становищем, а також наявністю почуття емоційного комфорту в цьому середовищі тощо [Taft,1966: с.10-20]. Інший американський дослідник А. Річардсон вказує на «тривалість *процесу ресоціалізації* та його стадіальність: від етапу «медового місяця» через «культурний шок» до відновлення та налагодження контактів у новому соціокультуному середовищі, а згодом повернення до стану емоційного комфорту» [Richardson,1967: с.6].

Цікавим виглядає й *соціально-педагогічний підхід,* у межах котрого процес *ресоціалізації* людини розуміється як її перехід від асоціального стану до стану соціальної адаптації. При цьому теоретичні й практичні завдання соціально-педагогічних досліджень процесу ресоціалізації зв'язуються з пошуком інститутів та агентів, які намагається максимально оптимізувати цей процес.

Процес *ресоціалізація* в рамках соціально-педагогічний підходу передбачає формування середовища певного колективу, який виступатиме інституційною формою ресоціалізації особистості. Він поділяється на *три основних періоди:* 1) адаптації; 2) часткової нестійкої ресоціалізації; 3) повної ресоціалізації особистості. При цьому характер даних періодів багато в чому залежить від індивідуальних особливостей людини, оскільки нерідко певний соціальний суб'єкт виступає носієм асоціальних норм, чия поведінка, так чи інакше, загрожує соціуму. У межах уявлень про ресоціалізацію як соціально-виховний процес, існує й інша думка, що функція ресоціалізації особистості є головною функцією та відрізнятися від побічної виховної дії.

Водночас результати численних соціологічних досліджень пропонують розглядати процес *ресоціалізації* як одну зі сторін дорослого етапу соціалізації людини. При цьому відлучення від старих цінностей, норм, ролей і правил поведінки є десоціалізацією людини. Наступний за ним - це етап навчання новим цінностям, нормам, ролям і правилам поведінки замість старих, який власне й називається ресоціалізацією.У даному контекстір *ресоціалізація*, таким чином, виступає як корекція процесу соціалізації особистості, що відхиляється від соціальної норми.

Натомість відомий британський соціолог Е. Гідденс пропонує покласти край так званим «імперським зазіханням» суб'єктивізму, характерного для інтерпретативної соціології, та об'єктивізму, характерного для структурного функціоналізму. Ключове положення його теорії структурації про дуальність соціальних структур, які, з одного боку, є результатом (часто ненавмисним) діяльності індивідів, а з іншого боку, є передумовами самої цієї діяльності. В межах своєї концепції Е.Гіденс інтерпретує процес *ресоціалізації* як «руйнування раніше прийнятих цінностей і моделей поведінки особистості, з метою подальшого засвоєння нових цінностей, які радикально відрізняються від попередніх» [Гідденс,1999: с. 87].

Звідси випливаає цілком логічний висновок, що *ресоціалізація* виглядає процесом істотної зміни світогляду особистості, тобто процесом усвідомленого перегляду раніше засвоєних норм, цінностей і моделей поведінки. Як правило

ресоціалізація відбувається там і тоді, де і коли особистість потрапляє до вкрай критичної життєвої ситуації. Наприклад, це може бути зміна країни чи умов проживання людини, або перебування людини у в'язниці, чи кардинальна зміна її професійної діяльності тощо – усе це слід розглядати в якості процесів ре соціалізації людини. На думку Е. Гіденса, ці процеси можуть бути досить "драматичними" для кожної особистості. Натомість відомий американський соціолог Н. Смелзер у своїх працях також звертається до питання *ресоціалізації,* під якою він розуміє «засвоєння нових цінностей, ролей, навичок замість колишніх, недостатньо засвоєних або застарілих». Він також відзначає, що ресоціалізація може охоплювати велике коло питань: від виправлення окремих звичок до психотерапії чи професійної перепідготовки працівників [Смелзер, 1994: с. 112].

Поряд із цим, відомі соціологи П. Бергер і Н.Лукман подають своє бачення процесу *ресоціалізації*, згідно з яким «ресоціалізація виступає в їхній концепції як … «тотальна трансформація, коли індивід «перемикається» з одного світу на інший». Вони також вважають, що «ресоціалізація частково нагадує процес первинної соціалізації, оскільки особа, що залучена до даного процесу повинна «...по-новому розставляти акценти оточуючої її реальності». Проте автори розмежовують поняття «ресоціалізації» та «вторинної соціалізації», вважаючи, що ці поняття наближаються одне до одного, проте базисом для ресоціалізації є теперішня реальність, а для вторинної соціалізації – минула реальність» [Бергер, 1995: с. 254].

Таке розуміння процесу ресоціалізації наближається, на наш погляд, до попереднього трактування даного феномену в рамках соціально-психологічного виміру. Між іншим соціолог Є. Кулебякін з цього приводу наголошує, що оскільки «процес *ресоціалізації* є занадто складним і об'ємним, то він має включати в себе декілька видів соціальної адаптації: *по-перше*, це адаптація до макросередовища, *по-друге,* це адаптація до мікросередовища, а *по-третє,* це внутрішньоособистісна адаптація». Подібної точки зору дотримується також соціолог Н. Крайнова, яка стверджує, що «соціальна адаптація повинна розглядатися як складовий елемент ре соціалізації». А соціолог А. Кравченко

при цьому наголошує, що «відвикання від старих цінностей, норм, ролей і правил поведінки слід вважати десоціалізацією, а наступним етапом засвоєння нових цінностей, норм, ролей та правил соціальної поведінки на заміну старим - ресоціалізацією». Він також стверджує, що «інколи людина потрапляє в екстримальні умови і десоціалізація заходить так далеко, що перетворюється в руйнування моральних основ особистості, яка вже не здатна відновити в собі втрачені норми, цінності та соціальні ролі».

Не обійшла своєю увагою проблему ресоціалізації й відома українська соціологиня Н.Черниш, яка зазначала, що «в суспільствах перехідного типу (до яких відноситься Україна) *ресоціалізація* трапляється доволі часто». Цей термін, на її думку, означає «ситуацію докорінної зміни соціального середовища і необхідність особистості пристосуватися до змінених соціальних обставин, нових норм і цінностей». Вана також вважає, що «ресоціалізація - надзвичайно болючий для людини процес, прикладами якого можуть слугувати цілковита зміна поглядів на суспільство та переоцінка свого минулого життя, руйнування основ старого світогляду й усвідомлення необхідності побудови нового світорозуміння, вимушений розрив із традиційними культурними цінностями і прагнення бути “сучасним”, граючи інколи зовсім невідповідну своїм бажанням соціальну роль»[Черниш, 2003:с. 198].

Таким чином, аналіз сутнісно-змістовних аспектів процесу *ресоціалізації* дозволяє, на наш погляд, виявити такі його найбільш характерні особливості як: 1) *динаміка* (певна тривалість в часі); 2) наявність єдиної *мети;* 3)поява необхідних можливостей та вмінь в спілкуванні та освіті; 4) наявність попереднього соціального досвіду, отриманого в процесі безпосередньої взаємодії з іншими людьми й соціальними групами.

Підсумовуючи різноманіття зазначених підходів щодо суті процесу ресоціалізації особистості, в подальшому дослідженні проблеми професійної ресоціалізації безробітного населення покладено *дві соціологічні концепції ресоціалізації* особистості - *перша* з них належить П. Бергеру і Т. Лукману, яка отримала назву соціального конструкціонізму і базується на виявлення тих шляхів, за допомогою яких індивідуми та групи людей беруть участь у створенні

реальності, яка ними сприймається, а *друга концепція* - належитьЕ. Гіденсу, що грунтується на положеннях про те, що на процес ресоціалізації особистості, окрім зовнішніх чинників, впливають також і внутрішні чинники останньої, тобто ресоціалізація розглядатиметься нами як єдність суб'єтивних і об'єктивних засад, або говорячи словами Е. Гіденса, вона набуває певної «дуальності». Використання у межах даного дослідження *міждисциплінарного, інтегративного або сиснтетичного підходу* надає, на наш погляд, реальні можливості для розбудови соціологічної концепції професійної ресоціалізації безробітного населення, залучаючи до цього не тільки існуючий масив суто соціологічних праць, але й звернення до інших галузей сучасного наукового знання, зокрема, до соціальної педагогіки, соціальної психології, соціальної філософії, соціальної економіки, юриспруденції, теорії соціального управління тощо, оскільки саме в мажах цих наукових напрямів питання ресоціалізації індивідів і соціальних груп набули найбільшого висвітлення, особливо в контексті вивчення девіантної поведінки та соціальної адаптації людини.

Розділ 19. Ресоціалізація як засіб відтворення трудового життя

Проблема ресоціалізації індивідів і соціальних груп, як показує аналіз, зумовлена насамперед істотними деформаціями соціального потенціалу (або соціального капіталу) сучасного українського суспільства починаючи від руйнівних впливів кризових явищ в усіх сферах суспільного життя, що виявляються у дезадаптаційних процесах людини у соціумі, тобто явищем де соціалізації останньої. Натомість зв'язок між соціалізаційними процесами і адаптаційними процесами відтворення соціального капіталу, ще не знайшов належного висвітлення у соціологічних розвідках, що утруднює збереження та відновлення соціального капіталу людини і суспільства у складних кризових умовах.

Зазначимо, що у вітчизняному соціологічному просторі склалося певне уявлення про *ресоціалізацію* як процес засвоєння особистістю нових знань, умінь, цінностей, ролей, навичок замість колишніх . Таке визначення, на наш

погляд, має право на існування, відображаючи відновлювальну соціальну дію, що стосується процесу самореалізації особистості. Натомість досить важко розрізнити поняття *ресоціалізації* з поняттям *реадаптації,* - як повторної адаптації людини до нового (чи оновленого) оточуючого середовища. Хоча саме зв'язок адаптаційних і соціалізаційних процесів надає можливість пояснити сутність процесів *ресоціалізації,* а також їх вплив на соціальний капітал людини, що інтегрується у соціальний капітал суспільства як такого. Водночас методологічним підґрунтям у межах даного дослідження стосовно взаємозв'язку процесів ресоціалізації та відтворення соціального капіталу може, на наш погляд, слугувати концепція адаптивно-розвиваючої соціалізації людини, розробленої українським соціологом М. Лукашевичем [Лукашевич, 1998: с. 28-46].

Причому адаптивна складова у назві даної концепції відображає процес *соціальної адаптації*, який розуміється як специфічна адаптивна діяльність людини, що мотивується актуалізацією певних потреб. Йдеться про потреби двоякого роду, з одного боку, це потреба в конкретному даному виді діяльності, а також у певному коригуванні цієї діяльності з метою досягнення оптимальної взаємодії, а з іншого, - орієнтувальні потреби, що споконвічно властиві кожній людині. Цей вид потреби актуалізується внаслідок елемента новизни певної соціальної ситуації. Адже як ті, так і інші потреби актуалізуються внаслідок реальних змін у сфері предметної соціальної діяльності. Причому їхній вплив на індивідів має загальний, сумісний характер. І в цьому плані їх взаємовплив одне на одного, а також іхня взаємодія визначають, *по-перше,* структуру адаптивної потреби, *а по-друге*, зміст адаптивної діяльності, що зумовлюється цією результуючою потребою.

Аналіз показує, що під впливом адаптивної потреби, яка в структурному аспекті складається з коригуючої та орієнтувальної потреби, здійснюється, полімотиваційне формування в свідомості людини, що зумовлене спільним впливом потреб кожного виду, загальної мети, а також і програми адаптивної діяльності. У цьому разі мета полягає в оптимізації взаємодії індивіда та середовища в нових соціальних умовах. А програма передбачає орієнтацію й оцінювання цих умов (тобто адаптивної ситуації), а також корекцію поведінки

особистості та соціального середовища з метою досягнення оптимізації їх взаємодії. У результаті узгоджуються інтереси особистості та соціального середовища і на цьому новому рівні узгодження триває соціальна діяльність, пов'язана із задоволенням нових потреб.

Виходячи з цього приходим до розуміння соціальної адаптації, як зумовленої певними змінами соціальної реальності, а саме до специфічної адаптивної діяльності людини, що пов'язана з оптимізацією, у відповідь на наявні зміни в перебігу взаємодії індивіда зі своїм соціальним середовищем. При цьому структура адаптивної діяльності передбачає оцінювання характеру та значущості змін, а також виконувані на цій основі потрібні корекції поведінки особистості та перетворення навколишнього середовища. Із розуміння єдності орієнтувальної та предметної соціальної діяльності логічно випливає пояснення утруднень в процесі соціальної адаптації, що відбувається на сучасному етапі розвитку суспільства. Причому масштаби, тип і значущість перемін, що відбуваються, спричинюють утруднення в пізнанні та оцінюванні особистістю суспільної значущості цих перемін, а також у вироблені програми адекватної корекції взаємодії особистості та середовища.

Варто підкреслити, що в основі даного підходу лежить розуміння детермінованості всіх рівнів адаптації людини – біологічного, психологічного та власне соціального. У такому контексті соціальна адаптація розглядається як вид взаємодії особистості (або соціальної групи) зі своїм соціальним середовищем, під час котрої узгоджуються вимоги та очікування учасників даної взаємодії, що містять решту рівнів соціальної взаємодії: біологічний, психологічний тощо. Це передбачає насамперед відбиття діалектичної єдності та суперечності біологічного, психічного та соціального в адаптивній діяльності кожної людини. Але цього, як свідчить аналіз, вкрай недостатньо для чіткого визначення характеру і масштабів соціальної адаптації як виду взаємодії людини та соціального середовища. Це створює передумову як для невиправданого, тобто «завуженого», так і для занадто широкого трактування цього поняття, що впливає на розуміння співвідношення понять «соціальна адаптація» та «соціалізація».

Натомість дослідники проблеми адаптації особистості, як свідчить аналіз, по-різному оцінюють співвідношення і понятійні межі процесів адаптації та соціалізації особистості. Більшість авторів одностайні в одному: процеси соціалізації та адаптації безсумнівно взаємопов'язані між собою, впливають певним чином один на одного, а також перебувають у тісних структурно-функціональних взаємовідносинах між собою. Водночас у решти дослідників точки зору щодо процесів *соціалізації* та *адаптації* групуються за двома основними напрямками. Дослідники *першої групи* додержуються поглядів на адаптацію як певну складову частину, або як елемент процесу соціалізації. Так, дослідниця І. Мілославова, зокрема, вважає, що «соціальна адаптація – це лише частина, етап або момент соціалізаційного процесу». Такої точки зору дотримується й низка інших західних соціологів.

Але представники *другої групи* мають іншу позицію, згідно з якою вони розглядають процес адаптації в більш широкому контексті порівняно з процесом соціалізації. Вони визначають адаптацію як субстанцію усього соціального життя, яке на рівні людини здійснюється на основі двох програм спадкоємничтва: біологічної та соціальної. Більше того, з їхньої точки зору поняття адаптації є ключовим соціальним поняттям, а поняття соціалізації виступає лише формою адаптації, тобто її певною частиною. Так, наприклад, відомий американський соціальний психолог Т. Шибутані вважає, що «хоча соціалізація часто розглядається як постійне нагромадження навичок, плідніше дивитися на неї як на процес безперервної адаптації живого організму до свого найближчого оточення». При цьому він наголошує, що «соціалізація – це процес адаптації людини до нових умов, що триває протягом усього життя», тобто вчений розглядає соціалізацію як переривчастий соціальний процес, який складається з низки певних пристосувань особистості до певних соціальних груп [Шибутані, 2002: с. 67-79]

Як бачимо, розбіжності в позиціях обох груп дослідників пов'язані головним чином з порівнянням самого обсягу понять адаптації та соціалізації. Проте цим не вичерпується характер взаємовідносин між адаптацією та соціалізацією. Насправді він набагато складніший, що потребує додаткових

уточнень і узагальнень. *Процес соціалізації*, як визначений соціально-історичними, політичними, економічними та соціокультурними умовами суспільства, не є процесом механічного сприйняття індивідом готової соціальної «форми». Індивід як «об'єкт» процесу соціалізації є водночас суб'єктом суспільної активності, творцем нових суспільних форм. Тому соціалізація відбувається тим успішніше, чим активнішою є участь індивіда в соціально-перетворювальній діяльності.

Виходячи саме з цих позицій, під *соціалізацією* будемо розуміти процес становлення особистості як суспільної істоти, під час якого складаються різноманітні зв'язки особистості із суспільством, засвоюються нею соціальні орієнтації, цінності, норми, відбувається розвиток особистісних властивостей, формуються активність та цілісність особистості, набувається соціальний досвід, що нагромаджений людством за весь період соціального розвитку. Порівнюючи далі запропоноване нами розуміння *соціалізації* з поняттям «*соціальна адаптація*» в широкому розумінні (тобто адаптація людини в цілому) слід зазначити, що вони тісно взаємопов'язані й мають цілий ряд як спільних і подібних , так зовсім різних і відмінних ознак і властивостей.

Слід відмітити, що подібність процесів *адаптації та соціалізації* зумовлена, на нашу думку, такими чинниками: 1) наявністю людського індивіда як об'єкта і суб'єкта обох цих процесів; 2) обидва процеси здійснюються під впливом основних сфер суспільного життя індивідів і соціальних груп, зокремк матеріального виробництва, духовної культури, соціального управління, педагогічної діяльності, освіти тощо.; 3) важливими елементами цих процесів є засвоєння інформації про навколишнє середовище та встановлення позитивних соціальних зв'язків і відносин у даному середовищі.

Поряд із цим, до відмінностей процесів *адаптації та соціалізації*, з нашої точки зорку слід відности такі чинники: 1) до процесів соціалізації та адаптації людина вступає з різним ступенем свого розвитку; 2) ці процеси істотно різняться між собою за глибиною впливу на людину: соціалізація – це тривалий, безперервний процес, тоді як адаптація пов'язана зі змінами й триває до моменту досягнення вільного функціонування в середовищі; 3) соціалізація – це процес

входження особистості в суспільство в цілому шляхом набуття певного соціального досвіду накопиченого людством, а адаптація – це процес входження особистості в конкретну соціальну спільноту через засвоєння нею досвіду даної соціальної спільноти та використання раніше накопиченого соціального досвіду.

Отже, спираючись на зазначене порівняння доходимо висновку, що залежно від ступеня завершеності в процесі соціалізації необхідно відокремити певні етапи, які різняться рівнями спеціалізованості індивіда. Порівнюючи далі відокремлювані в дослідженнях періоди соціалізації з отриманими нами залежностями інтенсивності адаптації в різні періоди життя тих особистостей, які адаптується до свого соціального оточення можна вести мову про наявність істотних відмінностей в інтенсивності адаптації на кожному з рівнів соціалізації. Більше того, виявилося, що процеси адаптації та соціалізації мають стійку тенденцію до підвищення активності свого протікання від етапу до етапу. Адже для успішної адаптації особистості потрібний певний рівень соціалізації. Чим вищий рівень соціалізації, тим успішніше та активніше розвивається адаптація. Відбуваються ці процеси також одночасно під час подальшого розвитку та вдосконалення особистості.

Необхідно зазначити, що в діалектичній взаємодії перебувають також і *функції процесів соціалізації та адаптації*. Так, на певному рівні соціалізації у взаємодії особистості та середовища виникає момент динамічної рівноваги, який полягає в узгодженості певних цінностей, норм і традицій середовища з поведінкою людини. Водночас новітні соціальні події (ситуації), що виникли, створюють певні суперечності між рівнем соціалізації особистості та вимогами нетрадиційної поведінки у відповідь на зміни середовища, що порушує установлену раніше рівновагу та мотивує адаптаційну поведінку. Під час адаптації ця суперечність знімається, причому в цьому «бере участь» також соціалізація, щоправда так само в знятому вигляді в адаптаційних можливостях соціалізованого тією чи іншою мірою індивіда. Із завершенням адаптації, коли «нова» ситуація стає «звичною» (у вигляді нових знань, умінь і звичок засвоєних індивідом) , вона закріплюється в новому, більш вищому рівні соціалізації індивіда, що відповідає соціальному середовищу, що змінилося. Досягнутий

рівень соціалізації дає змогу індивіду вільно функціонувати в новому середовищі, що змінилося, спираючись при цьому на новий, тобто більш вищий рівень своїх адаптаційних можливостей.

Натомість подальше функціонування, так само як і засвоєння індивідом наступної адаптаційної ситуації, здійснюватиметься більш ефективніше, ніж раніше, що забезпечує, з одного боку, безмежність і безперервність соціального розвитку особистості, а з іншого, - перетворення чи вдосконалювання самого оточуючого середовища. Таке розуміння взаємозв'язків та взаємопереходів процесів адаптації та соціалізації фактично й лягло в основу адаптивно-розвиваючої концепції соціалізації. Причому сутність адаптивно-розвиваючої концепції соціалізації полягає в розгляді соціалізації як процесу постійної взаємодії людини (яка триває протягом її життя) з навколишнім середовищем за допомогою різних адаптацій, що змінюють одна одну, у кожній зі сфер життєдіяльності певної людини. Усяка адаптація як особлива діяльність людини не тільки пов'язана з засвоєнням чергової нової соціальної ситуації (суб'єктивно нової для конкретного індивіда), але й додає їй необхідного соціального досвіду (котрий об'єктивно існує в якості елемента культури даного суспільства), який підвищує рівень соціалізації людирин Подальша адаптація індивіда, спираючись на новий, більш вищий рівень соціалізаційних можливостей останнього, відбувається більш організовано та ефективно, уможливлюючи більш стрімке підняття даного індивіда на чергову сходинку власної соціалізації.

При цьому у перебігу сукупної взаємодії індивіда з соціальним середовищем шляхом впливу індивіда на суспільство в напрямку задоволення своїх насущних соціальних потреб одночасно здійснюються й суттєві зміни в самому суспільстві, що спрямовані в сторону більшої орієнтації суспільства на людину, а саме на задоволення базових соціальних інтересів і потреб останньої. Завдяки цьому, реалізується друга сторона неподільного *процесу соціалізації* – соціалізація власне самого суспільства як цілісного соціального організму. Цілком очевидно, що соціальна *адаптація і соціалізація* – це нерозривні в своїй єдності соціальні процеси, які не тільки доповнюють одне одного, а й мають у своїй основі (як і всяка взаємодія в природі і суспільстві) об'єктивний процес

постійного обміну інформацією, енергією та речовиною, динаміка і форми котрого різнятся між собою за масштабом, змістовними і часовими параметрами.

Запропонована *модель соціалізації особисності* має вагоме методологічне значення для нашого дослідження з таких причин: *по-перше*, вона дозволяє чітко визначити взаємозв'язок між адаптацією та соціалізацією, і, відповідно між реадаптацією та ресоціалізацією; *по-друге,* охоплюючи дією адаптивної соціалізації всі складові людини як біопсихосоціальної системи, ця модель може бути орієнтована і на відповідні складові соціального капіталу, про які йтиметься нижче; *по-третє*, розуміння соціалізації як процесу, що складається з переривчастих у часі соціальних адаптацій, дає можливість диференціювати у часі (а значить і вимірювати) процес ресоціалізації; *по-четверте,* виникає потреба в уточненні зв'язків ресоціалізації з дезадаптацією – поняття якої широко використовується в сучасних соціологічних дослідженнях.

Зазначимо, що наведені методологічні орієнтири фактично й визначають логіку нашого дослідження у дискурсі соціального капіталу як складового чинника людського капіталу в цілому. Виникнення теорії людського капіталу пов'язують з ідеями американського економіста І.Фішера, який пропонує вважати *капіталом* «усе те, що відповідає критерію генерації потоку прибутків протягом визначеного часу. Причому будь-який прибуток, як вважав вчений, є продуктом якогось різновиду капіталу». За такого розуміння капіталом є будь-який запас матеріальних і духовних благ, що може накопичуватись, а його корисне використання продовжується протягом значного періоду і приносить прибуток. Виходячи з цього, людські здібності, знання та навички також необхідно визнати специфічною формою капіталу, оскільк вони нге тільки є особистою власністю кожного індивіда, але й забезпечують йому отримання більш високого прибутку в майбутньому за рахунок відмови від частки поточного споживання, а також вимагають від індивіда та суспільства значних витрат, мають властивість накопичуватись і рахуються як певний запас.

Причому формування сучасної *теорії людського капіталу* та виділення її в самостійну соціологічну концепцію пов'язують з відомими представниками

Чиказької соціологічної школи, такими як Г. Беккер, Дж. Мінцер і Т. Шульц. Натомість широку популярність термін «соціальний капітал» отримав завдяки дослідженням американського політолога Р. Патнема і працям американського соціолога Дж. Коулмана, згідно концепції котрого основу *соціального капіталу* «складають такі чинники як приналежність індивіда до групи і внутрішньо-групова довіра». Подібно до інших форм капіталу, соціальний капітал є продуктивним чинником, який значно полегшує всяку виробничу діяльність індивідів і соціальних груп: *по-перше,* він активно сприяє реалізації певної мети, досягнення котрої за його відсутності стає неможливою, а по-друге, завдяки наявності даного капіталу усередині групи виникає абсолютна довіра та злагода, котрі здатні продукувати та здійснювати набагато більше добрих справ, порівняно з групою, що не має таких якостей.

Окрім цього, Р. Патнем у своїй в праці «Творення демократії:громадянські традиції в сучасній Італії» (2001) не тільки виявив тісну кореляцию позитивного зв'язку соціального капіталу з хорошим здоров'ям і благополуччям усього суспільства, але й довівв, що «високий соціальний капітал суспільства не лише сприяє процвітанню й підвищенню добробуту будь-якої нації, але й робить її представників гармонічнішими, благополучнішими і соціально відповідальнішими». Водночас вчений визначав *соціальний капітал* у якості традиції соціальної взаємоді індивідів і соціальних груп, що «йдуть в глибину історії, припускаючи не тільки норми взаємності й довіри між людьми, але й широке поширення різного роду добровільних асоціацій і залучення громадян в політику заради вирішення проблем», які визначаються співтовариством» [Патнем, 2001: с. 224-238].

Натомість інший американський вчений Ф. Фукуяма розглядав *соціальний капітал* в якості «певного потенціалу суспільства або його частини, що виникає за наявності існування довіри між його членами». Науковець розумів «довіру як очікування, що виникає у членів співтовариства стосовно того, що інші його члени поводитимуться більш менш передбачувано, чесно і з увагою до потреб оточення, в згоді з загальними нормами». Деякі з цих норм відносяться до сфери фундаментальних цінностей (наприклад, до розуміння Бога або справедливості),

проте в їх число входять і такі цілком світські речі, як професійні стандарти і корпоративні кодекси поведінки. Фукуяма підкреслював «значний вплив, який культура, соціальний капітал та довіра вчиняють на громадянське життя суспільства» [Фукуяма, 1990: с. 136-142].

При цьому варто зауважити, що *соціальний капітал*, як і інші форми капіталу здатний не тільки до самозростання, але й, як вважає відомий соціолог В.Радаєв, має низку певних соціальних властивостей, притаманних тільки йому: 1) він не є атрибутом окремої людини (на відміну від культурного і людського капіталу); 2) його структурну основу формують мережі соціальних зв'язків; 3) інституціональною основою соціального капіталу є приналежність до певного соціального кола, тобто членство індивіда в певній групі; 4) міра формалізації соціального капіталу є відносно низька; 5) соціальний капітал не відчужуваний від людей, які ним володіють [Радаєв, 2002: с. 26].

Як бачимо, під *соціальним капіталом* розуміється певна сукупність соціальних відносин, що породжують відповідні соціальні дії. Поряд із цим, він пов’язаний також із встановленням і підтримкою соціальних взаємозв'язків з іншими господарчими агентами. Ці відносини пов'язані з очікуваннями того, що інші агенти будуть виконувати свої обов'язки без санкцій. Одночасно концентрація очікувань і обов'язків відображається поняттям довіри (trust). Водночас соціальний капітал не є атрибутом окремої людини, його структурна основа формується мережею соціальних зв'язків, що використовуються для передачі інформації, економії ресурсів, взаємного навчання правилам поведінки, формування репутацій тощо. Інституціональна основа капіталу - належність до певного кола або членство в групі.

Таке розуміння *соціального капіталу* надає нам можливість розробити пізнавально-дослідницьку схему його практичного спрямування. Це сукупність операційних понять, що можуть бути безпосередньо використані в емпіричних дослідженнях. Йдеться про поняття капітал, його окремі форми та конвертацію цих форм. За такою дослідницькою схемою *капітал* розуміється як соціально-економічний феномен з відповідними характеристиками: по-перше, це стани капіталу: інкорпорований; об'єктивований та інституціоналізований, а по-друге,

це форми капіталу: економічний; фізичний; культурний; людський; соціальний; адміністративний; політичний та символічний. Зазначені різновиди капіталу описуються у трьох основних станах, причому кожному різновиду капітала відповідає своя страфікаційна система, а також свої особливості в способах передачі різних форм капітала між господарчими агентами.

У сукупності форм капіталу, як свідчить аналіз, його економічна форма розглядається не в суто економічному, а головним чином у соціологічному контексті. Від економічного капіталу відокремлюють робочу силу, яку не можливо описати в межах суто економічного контексту. Суть робочої сили розкривається, як правило, через фізичний, культурний, людський, соціальний, адміністративний, політичний чи символічний капітал. Зазначені форми капіталу, звичайно, можуть конвертуватися в економічний капітал, а саме в його грошову форму, тобто усі форми капіталу мають здатність до взаємної конвертації. Масштаби, характер, сфери використання і форми конвертації при цьому установлюються в процесі співвіднесення та оцінювання, що здійснюється різними господарчими агентами.

Таким чином, використання будь-яких наявних ресурсів неможливе без соціальних відносин, оскільки всякий капітал є ні чим іншим, як соціальним відношенням. З цього приводу відомий французький соціолог П. Бурдьє у праці «Соціальний капітал: попередні записки» (1980) наголошує, що «будь-який капітал складається з соціальних відносин, які, з одного боку, надають змогу індивідам мати доступ до ресурсів, якими володіють інші індивіди, а з іншого боку, характеризувати кількісні та якосі параметри цих ресурсів». Основними формами інституціоналізації *соціального капіталу*, як підкреслював дослідник, виявляються форми належності до суспільної ієрархії – титули як знаки визнання заслуг, успіхів у будь-якій діяльності (у т.ч. дворянські та службові), а також належність до певного професійного стану». У своїй концепції соціального капіталу Бурдьє визначає також *три варіанти* витрат соціального капіталу: 1) втрата зв'язків; 2) втрата статусів; 3) втрата дружби. Втрата зв'язків пов'язана з ризиком невдячності, коли маєш справу із ненадійним партнером. Нерівна за статусами інтеракція характеризується ризиком «асиметричної взаємності». Так,

людина, що має відносно низький статус у супільній ієрархії, легко вступає у статусні відносини, оскільки її включення в інтеракцію швидко компенсується прибутком від соціальних зв'язків. Ризик втрати дружби позначений систематичним обмеженням соціального капіталу за перетворення дружніх стосунків у певні економічні калькуляції дружба втрачає свй сенс взаємодії, що не пережбачає вигоди [Бурдьє,2001: с 351].

Думка про можливі варіанти втрати соціального капіталу вельми важлива для нашого дослідження, адже втрата капіталу описується як певний розрив соціальних зв'язків. У відповідності до нашої концепції адаптивно-розвиваючої соціалізації причиною подібних розривів є дезадаптація людини у тій чи іншій сфері, що призводить до втрати (або зменшення) соціального капіталу. Для розуміння механізмів відтворення соціального капіталу доречно звернутися до подібних процесів, які мають місце у відтворенні людського капіталу.

Згадаймо, що в сучасній соціології людський капітал розуміють як накопичений людиною завдяки інвестиціям певний запас здров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які не тільки доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, а й сприяють зростанню ефективності праці і тим самим впливають на зростання доходу (прибутку) людини. При цьму сама людина розивається і зростає на основі *інвестицій*, як в суспільному секторі економіки через ринковий механізм, так і в індивідуальному – в розумінні витрат свого часу та зусиль, спрямованих на накопичення особистих знань, умінь, навичок, досвіду тощо. Зрозуміло, що особистісні витрати людини включаються до суспільних витрат через активну соціальну діяльність їх власників. Натомість інвестиції в людський капітал мають цілий ряд таких суттєвих *особливостей*. 1) зиск від інвестицій в людський капітал безпосередньо залежить відтерміну життя його носія. При цьому ефект інвестиції тим сильніший, чим раніше, якісніше і довготриваліше вона реалізується; 2) людський капітал може накопичуватися та застарівати, а його старіння обумовлюється як віковими змінами людського організму, так і моральними чинниками, пов'язаними зі старінням та зменшенням цінностей отриманої людиною освіти; 3) людській капітал зростає разом із активністю трудової діяльності, а також різко зменшується з

досягненням верхньої межі працездатного віку; 4) у процесі формування людського капіталу зростає його вплив на збільшення доходів обох учасників соціальної взаємодії: тих, хто навчається і тих, хто навчає; 5) критерієм інвестування в людській капітал вважається доцільність та економічна необхідність інвестицій; 6) характер і види інвестування в людський капітіл зумовлені історичними, національними та культурними особливостями і традиціями; 7) інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними з позиції як окремої людини, так і суспільства в цілому.

Натомість у структурі інвестицій в людський капітал найважливішими серед них є інвестиції *в науку* як рушійну силу науково-технічного прогресу, в *освіту*, яка визначає інтелектуальний потенціал суспільства та в *здоров'я людини* як запрука продовження тривалості життя носіїв людського капіталу та його функціонування. Основними *показниками* активів людського капіталу є середня тривалість життя населення, рівень його освіти та реально валовий продукт на душу населення. Інтегрованим показником є *індекс людського розвитку*, який розраховується як середнє виважене довголіття, освіченості та матеріального боагополуччя. Завдяки такому індексу економічний розвиток країни оцінюється за принципом: розвиток для людей, а не люди для розвитку.

Щодо *відтворення людського капіталу,* то воно відбувається в циклічному режимі у формі функціонального колообігу в перебігу життєдіяльності його носія – людини або соціальної групи. При цьому можна виділити примаймні сім ключових алгоритмічних *стадій* функціонального колообігу процесу відтворення соціального капіталу, а саме: 1) інвестування в людину шляхом конкретних різновидів вкладів у неї; 2) накопичення людиною необхідного творчого потенціалу; 3) виникнення накопиченого потенціалу в процесі праці, що призводить до зростання її ефективності; 4) зростання прибутків людини та отримання нею інших ефектів; 5) зростання рівня споживання і підвищення якості життя людини; 6) підвищення мотивацій та зацікавленості в нових інвестиціях; 7) нове інвестування в людину.

Сукупність функціональних колообігів, як свідчить аналіз, утворюють загальний колообіг індивідуального людського капіталу, що з'єднується в

єдиному процесі суспільного відтворення з іншими індивідуальними капіталами, утворюючи тим самим загальний колообіг сукупного людського капіталу. Таким чином, *теорія людського капіталу,* що зароджувалася в надрах економічної науки, набула останнім часом широкого впливу в різних галузях соціологічної науки, зокрема, в соціології економіки та соціології ринку. Ця теорія дозволяє ефективно порівнювати формування соціального капіталу на кожній стадії колообігу його відтворювання, а також здійснювати своєчасний управлінський вплив через відповідне інвестування в розвиток людини.

Отже, визначаючи методологію дослідження впливу ресоціалізації на відтворення соціального капіталу доцільним виглядає використання в якості дослідницького інструменту адаптивно-розвиваючу концепцію соціалізації, теорію людського капіталу П. Бурдьє, а також аналітичну матрицю соціального капіталу В. Радаєва.

Розділ 20. Професійна ресоціалізація безробітних у науковом дискурсі

У контексті соціологічної концептуалізації професійної ресоціалізації безробітних цілком доцільно, на наш погляд, з'ясувати основні соціологічні уявлення стосовно таких ключових понять як професія, професіоналізація праці, безробіття та власне професійна ресоціалізація безробітних. Зазначимо, що сам термін *«професія»* походить від латинського слова «profiteor», що означає "оголошую своєю справою". Проте розуміння та використання цього терміну в американській, європейській та вітчизняній соціологічній думці є досить різним. Що ж стосується вітчизняної соціології, то термін "професія" використовується для позначення будь-яких спеціалізованих видів соціальної діяльності в сфері соціально-економічного виробництва. Натомість у американській та англійській соціології термін "професія" використовується, як правило, для позначення певних привілейованих видів соціальної діяльності, зокрема, в сфері права, медицини, соціального забезпечення тощо з обов'язковим акцентом на рівень освіти, кваліфікації та професіоналізму. Інші професійні види соціальної діяльності отримали назву "заняття", що відповідає закладеній британським

соціологом Г. Спенсером традиції згідно якої, він розподілив інститут професії на два самостійних елементи: професії інтелектуальної праці та професії, що виділяються в межах промислового розподілу праці [Спенсер,1997: с. 375−390].

Проведений аналіз показує, що термін *“професія”* є досить складним соціальним явищем, що виступає ключовою умовою накопичення суспільних благ та задоволення суспільних потреб. Професія виступає певним індикатором соціального положення індивідів і соціальних груп, способом самореалізації особистості тощо. Вивченням професій та професійної соціалізації займалися такі всесвітньо відомі дослідники, такі як британські вчені А. Сміт і С. Мілль, німецькі філософи та соціологи К. Маркс і М.Вебер, французький соціолог Е. Дюркгейм та інші. Зокрема, А. Сміт і С. Мілль сформували підгрунтя щодо розуміння *професії* як результату історичного поділу праці, можливості якого визначаються суспільними потребами та розмірами ринку праці. Отже, особистість працівника, характер його можливостей і рід заняття , на думку вчених, визначаються не природніми факторами, а результатом суспільного розподілу праці .

Виходячи з позицій економічного детермінізму К. Маркс пов'язує виникнення професій з розвитком ринкових відносин та відносин обміну. Він стверджував, що «професійна праця є патентованою ланкою суспільного розподілу праці, оскільки в процесі розвитку суспільства виділення професій закріплюється законодавством». Не заперечуючи прогресивної ролі суспільного розподілу праці, він водночас наголошує, що сенс цього феномену пов'язаний з породженням соціальних конфліктів і класової боротьби. Натомість звертаючись до праць М. Вебера можна дослідити чітку взаємодію всього різноманіття професій з організаційними структурами на інституціональному рівні, а також виокремити ті соціальні механізми, що забезпечують врегулювання професійної поведінки людей в організаційних утвореннях на основі певних норм, правил, зразків поведінки тощо. Роблячи акцент на ролі інституту релігії у формуванні капіталістичного підприємництва, М. Вебер фактично показав, яким чином нормативні та інституційні засади соціальної системи формують нові правила та зразки поведінки, тим самим змінюючи суспільство як таке.

При цьому підкреслимо, що феномен професії для М. Вебера, так само як і для К. Маркса, формується на перетині соціального та технічного поділу суспільної праці. В результаті, запропонована М. Вебером типологія професій є багатовимірною, яка вбирає в себе : заняття в домашньому та комунальному господарстві середньовічних міст, а також у кастовому ладі всередині релігійної громади та в ринковій економіці. Причому М. Вебер співвідносить професійну зайнятість, перш за все, з потребами індивіда в забезпеченні засобів до існування і тільки потім − з потребами самого соціуму. Для методології даного дослідження важливим чинником постає теорія професійної стратифікації М. Вебера, у межах котрої він виділив два типи професійної стратифікації: *1) статусну стратифікацію* (терміном "соціальний статус" вчений позначає реальні прагнення особистості до певних привілегій та соціального престижу, що грунтуються на критеріях способу життя, освіти (яка полягає в практичному або теоретичному навчанні та засвоєнні відповідного способу діяльності), престижі певної трудової діяльності або народження); *2) класову стратифікацію* (термін "класовий статус" він застосовує для позначення типової ймовірності, з якою забезпечення товарами, зовнішні умови життя, суб'єктивна задоволеність або фрустрація характерні для індивіда чи групи індивідів, тобто клас - це будь-яка група людей, що мають один і той же класовий статус) [Вебер, 1994: с. 147−156].

Варто підкреслити, що М. Вебер звертав також увагу й на те, що статус стає певним механізмом соціальної стратифікації лише за умов соціального порядку, який гарантує певні статусні привілегії. Теоретичні дослідження М. Вебера у сфері професійної стратифікації, як засвідчує аналіз, сприяли тому, що в західній соціологічній думці виник статусний підхід до професії як до певного індикатора, що визначає положення індивідів у індустріальному суспільстві. Натомість на відміну від М. Вебера протилежну роль суспільному поділу праці надавав французький соціолог Е. Дюркгейм, який не заперечуючи той факт, що розподіл праці сприяє матеріальному та інтелектуальному розвитку суспільних систем, приділив особливу увагу його ролі в процесі формування суспільства шляхом руху від механічної до органічної солідарності. На думку вченого, головною функцією розподілу праці та виокремлення різноманітних професій є

створення нових професійних груп та корпорацій, формування необхідних умов для подолання соціальної аномії. При цьому Е. Дюркгейм вважав, що корпорація замінює невпорядковані чи аморфні агрегати, оскільки вона стає чітко організованою соціальною групою, інакше кажучи важливим суспільним інститутом [Дюркгейм, 1996: с. 11].

Цікавою в даному контексті є думка американського соціолога П. Сорокіна, який вважав, що «соціально-професійна стратифікація залежить від двох основних груп факторів: *по-перше,* певні класи професій завжди становили верхні соціальні страти, в той час як інші професійні групи майже завжди знаходилися біля основи соціального конуса, причому найважливіші професійні класи не розташовуються горизонтально, тобто на одному й тому ж соціальному рівні, а накладаються один на одного, а *по-друге*, феномен професійної стратифікації завжди виникає і виявляється всередині кожної професійної сфери. Професійна стратифікація в кожному суспільтві, як вважав П. Сорокін, проявляється в двох основних формах: *1) міжпрофесійноїї стратифікації,* тобто ієрархії основних професійних груп, фундаментом якої виступають дві умови: важливість професійного заняття для виживання та функціонування соціуму в цілому; рівень інтелекту, необхідний для успішного виконання професійних обов'язків; причому оціально значимі професії пов'язані з функціями організації й контролю соціуму, вимагають високого рівня інтелекту і проявляються в професійній освіті й досягненнях; *2) внутрішньопрофесійної стратифікації,* тобто стратифікації в середині певного професійного соціального середовища (або класу); при цьому члени майже кожної професійної групи поділяються на три основних прошарки: перший репрезентує підприємців, або господарів; другий - службовців вищої категорії, що не являються власниками “справи”, оскільки над ними стоїть господар, а їхня професійна функція полягає не у фізичній, а в інтелектуальній праці; третій прошарок - наймані робітники, які в основному є працівниками фізичної праці, та залежними в перебігу своєї діяльності; кожний з цих шарів-класів у свою чергу поділяється на безліч підкласів [Сорокін, 1992: с.353−359].

Дискутуючи з приводу змістовного наповнення процесу професійної стратифікації, американський соціолог Е. Х'юз відзначає, що «раніше стан людини прямо та безпосередньо визначався расовою приналежністю, статтю, сімейним положенням та іншими характеристиками, в той час як у даний час головним чинником стану людини виступає робота, а інші характеристики отримують значення відповідно до впливу на те місце, яке займає людина у контингенті робочої сили [Хьюз, 1965: с. 52]. Така думка стосовно роботи, тобто трудової діяльності людмни була досить ретельно обгрунтована іншим американським соціологом П. Лазерсфельдом [Лазарсфельд, 2006: с.136].

Проведений аналіз дозволяє простежити основні соціальні зміни, що відбулися у західній соціології у XX сторіччі. До середини XX сторіччя соціологічні дослідження торкалися головним чином двох напрямів: *по-перше,* вивчення власне професій (привілейованих видів заняття, наприклад, лікарі, юристи, адвокати, викладачі університетів та коледжів, вчителі, державні службовці тощо), а *по-друге,* аналізу діяльності представників фізичного та некваліфікованої розумової праці. Водночас у другій половині XX сторіччя в соціології професій відбуваються істотні зміни, зумовлені, як правило, наступними причинами: *по-перше*, виникненням великої кількості нових професій, які займають високу статусну позицію*, а по-друге*, зміною самого характеру і змісту передусім робітничих професій.

Вивчаючи ці причини, американський соціолог Е. Ебботт запропонував здійснити ревізію теоретичних підходів до вивчення професій, засновану на *трьох* основних аргументах: 1) будь-які професії мають досліджуватися не окремо, а тільки в межах широкої системи соціальних взаємодій; 2) теоріями професіоналізму слід охоплювати не тільки культуру і соціальну структуру, але й діючі соціальні сили інтрапрофесійної та транспрофесійної динаміки; 3) розвиток професій необхідно розглядати у взаємозв'язку зі зміною комплексу супутніх чинників, зокрема, правового, соціального, економічного, політичного характеру тощо [Ебботт, 1998: с.187−209].

Спостерігаючи за динамікою розвитку соціології професій, британські соціологи Д.Томпсон і Д.Прістлі виявили цікаву тенденцію, притаману

сучасному етапу розвитку соціологічної думки стосовно ринку праці та зайнятості населення. «Коли говорять про людей, що володіють певною професією, то здебільшого мають на увазі тих, кого соціологи та більшість населення вважають середнім класом». Професією зазвичай вважається той вид соціальної діяльності, який передбачає знання та професійну підготовку, з перспективою продовжити навчання, але це не дуже точне поняття. Який же справжній характер професій? Як вони відрізняються одна від одної, а також від інших видів соціальної діяльності? Яка їх роль у класовій та суспільній структурі? Але найбільш слабке місце більшості соціологічних визначень прифесії в тому, що вони сприймають інтерпретацію поняття професії без належної критичності. У результаті - ряд властивостей або характерних рис був визначений як такий, що властивий певним професіями і нерідко використовується для оцінювання професійного статусу інших професійних груп» [Томсон, Прістлі, 1998: с. 328].

Враховуючи спостереження британських соціологів щодо соціологічного виміру змістовного наповнення поняття *професій*, видається цілком доцільним виділення *трьох* основних напрямів дослідження професій та професійного навчання в сучасній соціологічній думці:

1. Ф*ункціоналістський підхід,* відповідно до якого будь-яка професія ототожнюється, як правило, з традиційними видами інтелектуальної соціальної діяльності та професіоналізмом, що базуються на високих моральних нормах, системі знань та професійному кодексі. Зокрема, представник даного підходу Б. Барбер вважає, що «професії призначені для того, щоб надавати більше користі суспільству, а не особистій вигоді, а тому вони строго регламентовані набором певних етичних норм, зокрема, таких як клятва Гіппократа для лікарів, що захищає пацієнтів». Високий суспільний статус та певні винагороди, що отримують ці професійні групи, розглядаються як заслужене їх заохочення за тривале навчання, знання, компетентність, незалежність і служіння суспільству;

2. *Детерміністський підхід,* застовники котрого стверджують, що професіонали діють не стільки в інтересах усього суспільства (як вважають прибічники функціоналістського підходу), скільки нерідко працюють проти

інтересів суспільства. Так, відомий представник даного підходу І.Ілліч у своїй праці «Медичне каре» (1975) вказував на те, що « своїм вмінням лікувати захворювання лікарі приносять більше шкоди суспільству, приховуючи той факт, що справжні причини хвороб криються в поганих житлових і санітарних умовах, поганому харчуванні й поганих умовах праці.

Він також вважав, що сучасним медичним розробкам (таким, як різні вакцинації та антибіотики), передувало покращення здоров'я людей на Заході, пов'язане головним чином з покращенням умов їх життя. Критикуючи хвороби сучасного індустріального суспільства, він підкреслював, що ненависна робота, жорстока конкуренція, жадібність, відсутність справжніх можливостей для творчості й контролю власного життя є головним джерелам хвороб сучасного суспільства».

Отже, представники даного підходу досить критично ставляться до твердження, що професіонали сприяють загальному благу. Більше того, вони стверджують, що професіонали фактично діють у своїх власних інтересах, прагнучи повсюди створити ситуацію, за допомогою котрої можна здійснювати контроль над професією. Наприклад, контролюючи доступ до юриспруденції, юристи можуть вимагати більше грошей тощо.

3. *Марксиський підхід,* як свідчить аналіз, зосереджений головним чином на критиці як функционалістських, так і веберіанських поглядів на професію. Представники даного підходу стверджують, що професіонали служать не стільки власним інтересам або інтересам суспільства, скільки інтересам правлячого політичного класу. Адже вчителів наймають для того, щоб контролювати робітничий клас і готувати його для продуктивної роботи в капіталістичному суспільстві. Лікарі роздають таблетки, щоб якомога швидше поставити робітників на ноги. Працівники сфери соціального забезпечення і засобів масової інформації зайняті примиренням і відволіканням робітників, запобігаючи виникненню політичного розколу, який стане викликом буржуазії.

На думку прибічників марксистського підходу, американських дослідників Б. і Дж. Еренрейхів, уже виник новий професійний управлінський клас, який хоча й не володіє засобами виробництва, але виступає виключно в інтересах

правлячого класу, а також найкращим чином забезпечує реалізацію своїх інтересів [Ehrenreich, 1977:с.227]. Інший представник марксистської соціології Г. Браверман стверджував, що «певні професійні групи стали суто пролетаризованими, а ті професії, що знаходились окремо і не мали привілейованого становища престижних професій, опинилися останнім часом у найгіршій позиції. Наприклад, суттєво погіршився статус професій вчителя, інженера, техніка саме тоді, коли ці професії були розбиті на окремі галузі».

Незважаючи на різні позиції щодо оцінки місця та ролі професій у сучасному супільстві, західні соціологи погоджуються в тому, що роль професії не обмежується задоволенням потреб суспільства шляхом створення матеріальних і духовних цінностей. Адже професія не тільки активно сприяє виробництву професійних груп і розвитку суспільства в цілому, але й вчиняє важливий регуляторний вплив на характер взаємодії різних соціальних групп і класів, а також формує певні правила і норми взаємовідносин між ними. Водночас дослідження професій, що лежать в основі вітчизняної соціології, як засвідчує аналіз, також пов'язані з різноманітністю форм феномену професій, а також з ідеологічною залежністю, абсолютизацією техніко-технологічної та соціально-економічної детерімнант суспільного розвитку.

Але найбільший вплив на вивчення професійної діяльності, вчинили розробки відомого радянського вченого, академіка С.Струміліна, який одним із перших об'єднав *два поняття* «професія» і «освіта» в контексті визначення змісту професії, під якою він розумів «певну сукупність отприманих шкільним чи позашкільним навчанням спеціально-трудових навичків, які поєднані в одній особистості спільною назвою" Завдяки працям вченого були закладені фундаментальні основ розроблення різних наукових концепцій, спрямованих на розуміння суспільного значення професій та соціальної сутності суспільного поділу праці [Струмілін,, 1957: с. 12−60].

У сучасній вітчизняній соціології, як показує аналіз, сформувалося *два головних напрями* дослідження професій та професійного навчання. *Перший напрям* отримав назву *діяльнісного підхіду* (О. Криштанівська, М. Тітма та інші), для якого характерним виступає абсолютизація техніко-технологічних

чинниківів у формуванні професій, а також професійної та соціально-класової структури суспільства, коли технічний прогрес та науково-технічна революція стаають головними рушійними силами для досягнення соціальної однорідності. Професія, в межах даного підходу, розглядалася лише в рамках трудової діяльності, а також як ключова умова подолання внутрішніх міжкласових протирічь і руху суспільства в бік соціальної однорідності. Саме на основі цього підходу були розроблені основи до розуміння професії у формі соціальної спільності.

Другий напрям отримав назву особистісно-кваліфкаційного підходу (В. Подмарков, Н.Руткевич, Ф.Філіппов тощо), представники котрого головною ознакою професії виділяли рівень підготовленості особистості до спеціального виду занять, або трудової діяльності, яке відображується у певній сукупності навичків і вмінь, що визначаються специфікою самої трудової діяльності. Тобто головними чинниками даного підходу є соціально-типові вимоги суспільства до рівня професійної підготовки, що здійснюються через спеціальну професійно-освітню систему. Досить цікавими є визначення в рамках даного підходу соціальних ознак професії, відносячи до них різні ступені спеціальної освітньої підготовки, що визначають *такі ключові рівні професійної кваліфікації:* загальна освіта – спеціальна освіта – підготовка – кваліфікація – спеціальність – офіційне визнання. Особливий інтерес у визначеній структурі *кваліфікації* представляє акцент на загальній та спеціальній підготовці як складових професії та професійного навчання особистості. Цей підхід не тільки дає змогу виявити механізми взаємодії суспільного виробництва, ринку праці та сфери освіти на особистість, професійні групи та суспільство в цілому, але й тісно пов'язує розвиток професій та професійної освіти. Це дає всі підстави розглядати професійну *ресоціалізацію* безробітних як свідомий і цілеспрямований процес, який впливає на не тільки на винекнення нових професійних груп, соціально-стратифікаційну структуру суспільства, розвиток ринку праці та професій, але й на функціонування суспільства як єдиного і цілісного соціального організму.

Наступним чинником концепції професійної ресоціалізації безробітного населення є соціологічна інтерпретація *безробітних* як окремої соціальної

групи, що має специфічні соціально-психологічні характеристики. Безробіття у соціологічній літературі визначається, як розбіжність між пропозицією робочої сили та попитом на неї на ринку праці, а також їхня кількісна та якісна невідповідність [Скульська, 2012: с.129]. Незважаючи на дане визначення, у соціологічній думці склалося два різних погляди на причини безробіття: 1) кейнсіанський підхід, 2) марксистський підхід. *Кейнсіанська концепція* зайнятості та безробіття базується на тому, що в умовах ринкової економіки безробіття носить вимушений, а не добровільний характер. Якщо ефективний попит є недостатнім, то виникає неповна зайнятість у тому аспекті, що існують безробітні, які згодні були б працювати за меншу у порівнянні з існуючою реальною заробітньою платою .*Марксистський підхід* дає принципово інше пояснення безробіттю, зокрема: причиною безробіття в межах даного підхолу виступає не зростання заробітної плати, а також не швидкі темпи зростання населення, а насамперед нагромадження капіталу в умовах зростання технічної надбудови промислового виробництва. Змінний капітал авансований на купівлю робочої сили, зростає повільнішими темпами в порівнянні з постійним капіталом, авансованим на купівлю засобів виробництва. Іншою причиною, на думку представників даного напряму є банкрутства підприємств, перманентні кризи, спади виробництва, міграції сільського населення в умовах ринку тощо.

Аналіз також показує, що *безробіття є* багатофакторним соціально-економічним явищем, яке має як позитивну, так і негативну сторони. На думку українських дослідниць Н.Заярної та І.Недбалюк *позитивна сторона* полягає в тому, що безробіття не тільки стимулює людину до більш ефективної праці, підвищення рівня конкурентної спроможності робочої сили, але й відображає перерозподіл робочої сили в суспільному виробництві. Щодо *негативної сторони* безробіття, то воно виявляється не тільки в погіршенні якісних характеристик робітників, у пониженні їх мотивації до праці, але у втраті професійних навичок й рівня кваліфікації, що істотно впливає на зниження продуктивності праці, відтоку кваліфікованої робочої сили за межі країни тощо [Заярна, Недбалюк, 2011: с. 196].

Згідно стратифікаційної моделі радянського академіка Т.Заславської, безробітні відносяться до маловпливового прошарку суспільства, основними ознаками цієї соціальні групи є низький особистий і сімейний дохід, низький рівень освіти, заняття некваліфікованою працею, відсутність постійного робочого місця, а також обмежений діяльнісний потенціал, який навелює здатність до адаптації за жорстких соціально-економічних умов перехідного періоду. Аналізуючи представників цього соціального прошарку вона виділяє в нього такі соціально-психологічні характеристики, як глибоке відчуження від влади, недовіра до її інститутів, ініціатив і реформ, яке поєднується з сильними патерналістськими очікуваннями від держави; слабкість громадянських і ліберальних цінностей, високу цінність спокою та волі, що розглядаються як відсутність зовнішнього примусу і зовнішніх обмежень; високу значимість особистісних і соціальних мереж, переважання орієнтацій на сім'ю або вузьке коло близьких людей, колективізм, взаємодопомога; нерозвиненість раціональних мотивацій, несхвальне ставлення до багатства, неощадлива поведінка; слабка повага до формально-юридичних норм, знижений рівень моральних заборон, схильність до анархії; слабка громадянська активність, відсутність досвіду боротьби за свої права, перевагу стратегій прихованого саботажу при збереженні покори владі [Заславська, 1991:с.304−305].

Виходячи з цього, українська дослідниця Ю.Розя визначає наявний стан безробіття, спиричений ситуацією соціального макростресу, як «стан суспільства, соціальних груп і окремих індивідів, що вирізняється повторюваністю, хронічністю і непрогнозованістю дії негативних емоціогенних стимулів макросоціального походження (макросоціальних стресорів) із супутніми їм наслідками у вигляді повної або часткової втрати суб’єктами спроможності до соціальної адаптації, контролю і прогнозування соціальних змін» [Розя, 2013: с.103]. Це вказує на той факт, що, соціальний макрострес продукує такі негативні явища як соціальна фрустрація і тривога, а також спричинює різноманітні психосоціальні відхилення.

Аналіз також показує, що вивчення різноманітних макростресових ситуацій має довгу історію. Але найбільш ддетально дана проблема була

розроблена канадським фізіологом Г.Сельє, на думку котрого, «стрес − це реакція організму на будь-які дії, що порушують його стале функціонування». Розглядаючи безробіття в якості психо-соціального стресу, в ньому можна виділити принаймні дві форми: 1) *еустрес,* що є адаптивною реакцією організма, спрямованою на подолання зовнішнього впливу; 2) *дистрес* − деструктивний стрес, який порушує нормальні психо-соціальні функції та призводить до різноманітних негативних соціально-психологічних станів. Водночас соціально-стресові розлади є станом суб'єктивного дистресу та виявляються головним чином на рівні емоційних реакцій організму. Відтак зовнішніми чинниками цих розладів стає сфера макросоціальних проблем, яка включає в себе й стан безробіття. Саме ці чинники власне й стають причиною світоглядної на ціннісно-нормативної дезоріентації особистості , а її наслідком виступаєсоціальна дезадаптація особистості.

Поряд із цим, аналіз показує, що найчастіше *безробіття* набуває рис дистресу, який характеризується підвищеним рівнем емоційної напруги, яка унеможливлює соціально-психологічну реалізацію особистості. Найбільшого дистресу зазнають хронічні безробітні, соціальне життя яких пов'язано з тривалими психологічними хвилюванням, а в умовах сучасних соціальних умов такі впливи призводять до негативної зміни соціального статусу особистості, деструктивними змінами як для якості робочої сили, так і для особистості безробітного, соціальної нестабільності. Тому не дивно, що саме хронічні безробітні стають об'єктом особливої уваги зі сторони центрів зайнятості.

Незалежно від тривалості *безробіття,* більшість людей сприймає його негативно, відчуваючи при цьому відчай, відсутність сил, демотивацію до праці тощо. Причина такого стану полягає в тому, що безробіття сприймається особистістю як один з головних факторів соціального самопочуття. Як показав аналіз, безробіття найчастіше призводить до погіршення соціально-психологічних відносин, порушенню комунікативних можливостей та викликає ситуацію професійної дезадаптації та десоціалізації.

Водночас одним із ключових механізмів, який формує передадапційний (а разом із цим і ресоціалізаційний) потенціал особистості є професійна освіта та

професійне навчання. Досліджуючи можливості професійної освіти та професійної адаптації в контексті подолання стану безробіття, пртиходим до висновку, що ці процеси є досить схожими між собою. Саме освіта, в її широкому контексті, здатна формувати можливі адапційні реакції особистості, а також закладати підвалини для формування нових моделей соціальної поведінки. При цьому професійна дезадаптація виступає однією з найбільш суттєвих складових процесу професійної десоціалізації.

У даному контексті американський соціолог Т. Парсонс небезпідставно вважав, що «головним джерелом дезадаптацій є невизначеність і протиріччя в системі соціальних очікувань, які не дозволяють індивіду сформувати стійкі моделі соціальної поведінки, які б забезпечували його адаптивну поведінку в різних соціальних ситуаціях». Виходячи з цього, канадський дослідник Г.Селье в адаптаційному синдромі виділив «*три* головні стадії, що є характерними також і для ситуації безробіття: 1) стадія тривоги; 2) стадія супротиву; 3) стадія виснаження». Важливим чинником у розумінні *соціальної поведінки* безробітних виступає типологія безробіття, опрацьована науковцем Г. Феннелем, у межах якої виділяється *п'ять мотиваційних типів* ситуації безробіття: 1) ситуація безробіття як загроза, що містить негативні елементи для соціально-економічної чи соціально-психологічної стабільності; 2) ситуація безробіття як умова виникнення елементів загрози; 3) ситуація безробіття як умова оптимального соціально-психологічнеого функціонування; 4) ситуація безробіття як умова виникнення позитивних елементів; 5) ситуація безробіття як умова, що містить позитивні елементи».

Як бачимо, *адаптаційна функція* соціального середовища в процесі *професійної ресоціалізації* реалізується в основному на рівні діяльності соціальних інститутів, за такими ключовими напрямами, як формування ціннісно-нормативного середовища, відповідного до соціального оточення; формування пере адаптаційного періоду для здійснення професійного навчання, перенавчання, перекваліфікації особистості безробітного; здійснення процесу ресоціалізації безробітних разом із корекцією їх соціально-психологічного стану. Важливою соціальною характеристикою безробітних, як показує аналіз,

виступає також адаптаційний потенціал останніх, який мотивує безробітних на працевлаштування та проходження професійної ресоціалізації, або їхній песимістичний настрій з отриманням статусу безробітного та продовження існування в даних умовах. При цьому *ефективність професійної ресоціалізації* безробітних, на наш погляд, залежить від таких чинників: 1) адекватність уявлень безробітних про рівень об'єктивної та суб'єктивної оцінки власної конкурентної спроможності; 2) самооцінка індивідуальних особливостей особистості безробітних (інтернальність, адекватна самооцінка, активність і пластичність нервової системи); 3) взаємозв'язок структурних елементів мотиваційної сфери особистості безробітних (ціннісні орієнтації і установки, окремі мотиви); 4) наявність високої мотивації безробітних до трудової діяльності.

Як видно, головні аспекти *професійної ресоціалізації* сконцентровані довкола адаптаційних можливостей особистості безробітного. Для вирішення цих проблем на рівні держави створено певні структури, які реалізують комплекс заходів для підвищення мобільності робочої сили, створення робочих місць. Безпосередньо цими питанями займається державна служба зайнятості, пріорітетними завданнями якої є створення умов для отримання безробітними первинних професійних навиків, підвищення кваліфікації та перенавчання на нові професії. Проте питанням психологічної підтримки та психокорекції приділяється дещо менша увага. Поряд з цим, український соціолог М. Туленков, досліджуючи структуру соціально-економічних наслідків безробіття вважає її досить складною, що зумовлює розгляд даної структури в двох іпостасях: 1) на макрорівні (тобто рівні держави та суспільства) і 2) на мікрорівні (тобто на рівні окремої особистості). *На макрорівні структури безробіття*, наслідками цього явища є зниження обсягів виробництва, що призводить до скорочення податків у державний бюджет та скорочення програм соціального захисту населення. Високий рівень безробіття скорочує інвестиції в людський капітал, а також стає причиною деградації професійного досвіду та кваліфікаційного рівня робітників. Цікавим є твердження вченого про те, що безробіття у сферах науки та інформаційно-обчислювального комплексу

супроводжується масовою дискваліфікацією та перекваліфікацією робітників. Проте у ситуації, коли попит на працівників цієї галузі різко зросте, відбудеться певний дисбаланс та дестабілізація соціально-економічної сфери держави. Що стосується *макрорівня структури безробіття,* то безробіття на цьому рівні нерідко примушує людей займатися непрестижною та нецікавою трудовою діяльністю, тобто зумовлює виникнення такої ситуації коли людина не в змозі реалізувати свій професійний потенціал у повному обсязі. Поряд з цим наслідком, безробіття руйнує моральні основи поведінки людей, що веде до виникнення в них девіантних форм соціальної поведінки, зокрема таких, як наркоманія, алкоголізм, загостренням кримінальних ситуацій тощо [Туленков, 2004: с. 21-22].

Проведений аналіз дозволяє здійснити класифікацію головних причин безробіття, поділивши їх на *дві великі групи,* що відносяться до макрорівня та до мікрорівня. До *першої групи* відносяться ричини безробіття на макрорівні, що пов'язані зі змінами на ринку праці, а також у соціально-економічній сфері суспільства. Серед них найбільш важливими є: 1) спад в економіці, який спричинений падінням виробництва, скороченням робітників, зменшенням загального рівня доходів; 2) причиною безробіття стає також надлишкове населення у порівнянні з досягнутим рівнем національного виробництва; цей фактор безробіття особливо сильно позначається в країнах, що розвиваються; 3) безробіття виникає як певний результат змін у соціально-економічній сфері, в технологіях виробництва, зумовлених інформатизацією та комп'ютеризацією всіх видів трудової діяльності; 4) збільшення або зменшення попиту ринку праці та роботодавців на певні професії, що пов'язане перш за все з актуальністю професій на ринку праці; 5) втручання держави та профспілок у відносини між найманими працівниками та роботодавцями, що призводить до зменшення гнучності ринкових відносин і змушує роботодавців або зменшувати заробітну плату або скорочувати працівників на виробництвах; 6) надлишкова кількість персоналу, яка є характерною для планової економіки. Що стосується *другої групи* причин безробіття на мікрорівні, що пов'язані з соціальним оточенням особистості, зміною її мотивації, а також поглядів у контексті

професійної діяльності. Серед них найбільш важливими є такі: 1) особистісні причини, які повязані з нездатністю або небажанням самого працівника підвищувати рівень своїх знань, вмінь та навичок; 2) причиною безробіття є природне бажання людей знайти іншу роботу, на якій будуть наявні кращі умови праці та заробітна плата; 3)тимчасові причини, які пов'язані, наприклад, з декретною відпусткою, отриманням інвалідності тощо; 4) безробіття, що пов'язане з віком особистості, наприклад молодими людьми, що закінчили вузи, ліцеї тощо. Молодим людям після закінчення навчання, як правило, дуже важко влаштуватись на роботу. В останні роки питома вага молоді в загальній кількості безробітних досягла 30%. Причому соціальна група безробітних складається з населення працездатного віку, що представляє собою носіїв резервної або відкинутої робочої сили в певний момент часу або назавжди, яка випадає з ринку праці як товар, на який немає попиту, або втрачає властивості бути корисною для капіталу.

Разом з цим, аналіз показав, що мінімізація безробіття залежить говним чином від *професійної ресоціалізації* безробітного населення, адже суспільні зміни обумовлюють потребу у більш повному науковому дослідженні процесів професійної перепідготовки та ресоціалізації безробітного населення. Саме ефективна реалізація процесу професійної ресоціалізації здатна забезпечувати ефективність функціонування соціально-економічної сфери та зайнятість різних категорій населення. *Професійна соціалізація* є процесом засвоєння суб'єктом професійної діяльності певних знань, норм та цінностей, що дозволяють йому функціонувати як повноправному члену трудового колективу, демонструючи тим самим свою професійну майстерність. Українська дослідниця І. Сидоренко зазначає, що *професійна соціалізація* – це багатоплановий і суперечливий процес входження індивіда в професійне середовище, засвоєння професійного досвіду й активне відтворення знань, норм та цінностей, які необхідні для входження в суспільні процеси і функціонування як повноправного члена трудового колективу [Сидоренко, 2004: с. 113].

Як бачимо, *професійна соціалізація* виступає тим інструментом, завдяки котрому людина бере на себе певну професійну відповідальність, виступаючи

таким чином представником певної професійної культури. При цьому американські дослідники Дж.Вайдмен, Д.Твел і Е.Стайн трактують *професійну соціалізацію* як «процес, за якого особистість набуває певних знань, вмінь та диспозицій, що роблять її більш менш ефективним членом суспільства». Вони також стверджують, що професійна соціалізація відбувається на підсвідомому рівні, за якого особистість інтерналізує поведінкові норми, стандарти поведінки та формує відчуття ідентичності й приналежності до певної професійної групи [Weidman, Twale, Stein, 2001: p. 67-78].

Водночас інші американські дослідники У. Вогман і Д. Лорер пропонують виділяти такі характеристики *професійної соціалізації* особистості, як: 1) прийняття організаційних цілей та соціальної місії професійної групи до якої залучається індивід; 2) пропаганда та поширення своїх власних знань у соціальному оточенні індивіда; 3) вивчення професійних технологій та професійної мови; 3) інтеграція професійної ролі до своєї ідентичності, а також до інших соціальних ролей як компонентів професійної соціалізації [Wougman,Lohrer,1998:p.47-56]. А їхні колеги, наковці Б. Норвуд і В. Кітлі, досліджуючи проблеми професійної соціалізації стверджують, що остання охоплює, як правило, професійні цінності, норми, певні навички та моделі соціальної поведінки особистості [Norwood, Keatley, 2003: p.77-82].

Услід за ними, американські соціологи Е.Віттакер і В.Олсен дають таке визначення *професійній соціалізації* - як процесу культурних змін, у межах якого більшою чи меншою мірою відбувається тривалий контакт між двома і більше культурними групами, в результаті котрого в одну групу потрапляють елементи іншої групи і навпаки [Whittaker, Olesen. 248]. Інші американські соціологи Л.Перна і К.Хаджинс розглядають *професійну соціалізацію* як процес набуття особистістю певної професійної ідентифікаціїі. Причому процес професійної ідентифікації, на їхню думку, включає в себе «не тільки набуття відповідних знань і навичок, необхідним для виконання конкретного завдання чи роботи, але й влючення даної особистості в систему ввідповідних відносин, цінностей, норм, професійну мову та перспективи, які є вкрай необхідні для інтерпретації прфесійного досвіду й взаємодії з іншими індивідами, що сприяє визначенню

пріоритетності професійних заходів і необхідних моделей соціальної поведінки у професійній сфері» [Perna, Hudgins, 1966: p. 37-54].

Таким чином, соціологічна концептуалізація *професійної ресоціалізації* безробітного населення полягає, на наш погляд, у самому загальному виявленні ключових рушійних даного процесу. Аналіз показав, що в загальному вигляді *ресоціалізація* особистості відбувається там і тоді, де і коли вона потрапляє до певної критичної чи «драматичної» ситуації, яка вимагає від неї кардинальних змін у поведінці, поглядах, ідеях, цінностях тощо. Різка зміна професійної діяльності є досить яскравим прикладом такої ситуації, оскільки в таких умовах професійна ре соціалізація є нічим іншим як процесом усвідомленого перегляду, з однієї сторони, раніше засвоєних професійних норм, знань, умінь і цінностей як невідповідних певній ситуації та застарілих, а з іншої сторони, засвоєння нових професійних норм, знань, умінь і цінностей з метою ефективного входження й функціонування в новому професійному середовищі. Звідси випливає, що *професійну ресоціалізацію* особистості необхідно розглядати в якості *двохстороннього процесу:* з одного боку, як залучення особистості до нового професійного середовища з поступовим оволодінням новим професійним досвідом і цінностями професійної спільноти, а з іншого, - як процес активного професійного розвитку особистості для подолання дистресових наслідків ситуації безробіття та встановленням своєї професійної ідентичності. Тим часом вивчення проблеми інтеграції людини до сфери праці й трудової діяльності зумовлена, на думку В. Кривошеєва, двома групами соціальних процесів, з одного боку, процесами диференціації та спеціалізації професійної діяльності, а з іншого боку, процесами ускладнення змісту праці, технологій виробництва, соціальних умов тощо. Ці процеси, як показує аналіз, істотно впливають також на формування професійних вимог і компетенців працівників у двох головних аспектах: *по-перше,* в аспекті професійної підготовленості та відповідності останньої до існуючих соціально-економічних умов, а *по-друге,* в аспекті засвоєння відповідної професійної поведінки, що регламентується певними професійними нормами, вимогами, цінностями та стандартами.

В умовах зростаючої конкуренції на ринку праці, важливими чинниками соціально-економічного розвитку, як вважає дослідниця В.Скульська, є розвиток людських ресурсів та перепідготовка висококваліфікованих робітників. При цьому рівень професійної компетенції останніх повинен відповідати новим завданням та вимогам ситуації, підйому економіки та інтеграції країни в загальносвітовий простір, залучення до процесів глобалізації, інформатизації та конкуренції, змін в організаційній діяльності підприємств, впровадження сучасних технологій. У цьому контексті професійне перенавчання безробітних спрямоване на підвищення професійної мобільності, конкурентноспроможності на ринку праці та відновлення професійного розвитку цієї категорії громадян [Скульська,2012:с.154- 155]. Отже, *професійне навчання*, як важливий засіб професійної ресоціалізації безробітних, розглядається як складова частина безперервної професійної освіти. Навчання безробітних нині не повинно відставати за своєю якістю, технологічністю та мобільністю від професійного навчання в широкому значенні. Більше того, воно має випереджати його, оскільки терміни навчання безробітних короткі і процес отримання знань повинен бути інтенсивним. Особливість професійного перенавчання безробітних полягає в тому, що освіта дорослих відрізняється від навчання дітей. Це пов'язано насамперед із тим, що у дорослих людей існують свої вікові, соціально-психологічні, національні, фізіологічні, розумові та інші особливості, без урахування яких неможливо ефективно організувати навчальний процес.

З'ясування особливостей професійного навчання безробітних, як основи професійної ресоціалізаії останніх, вимагає звернення до уточнення ключових понять, таких як «освіта» і «професійна освіта». Щодо суті поняття «освіта», то його найчастіше тлумачать як суспільно організований і внормований соціальний процес і результат постійної передачі попередніми поколіннями наступним поколінням соціально значущого досвіду**,** який в онтогенетичному плані є процесом становленням особистості відповідно до генетичної програми, а також у відповідності до загального процесу соціалізації особистості.

Натомість зміст поняття «професійна освіта» в контексті професійної ресоціалізації безробітних здебільшого означає надання цій категорії населення

максимальних можливостей для освоєння нової професії, спеціальності чи підвищення кваліфікаційного рівня з метою подальшого працевлаштування. Водночас слід враховувати той факт, що безробітні мають зовсім іншу мотивацію до навчання, на відміну від дитей. Крім чітко усвідомлюваної настанови на придбання нових знань і навичок, необхідних у реальному житті, дорослі відчувають гостру потребу у відкритті нових смислів вже накопиченого ними попереднього соціального досвіду.

Як бачимо, *професійна освіта дорослих* має дещо інше функціональне призначення, спрямоване на задоволення різних потреб: потреб особистості у самовдосконаленні; потреб суспільства у формуванні соціально активної та здатної до швидкої адаптації до реалій життя особистості; потреб економіки у підготовці компетентного та ефективного працівника. Разом із цим, навчання дорослих повинне передбачати провідна роль особистості в процесі навчання; прагнення у навчальній діяльності до самостійності, самореалізації та самоврядування освітнього процесу; наявність певного досвіду, який може бути використаний в перебігу навчання; наявність чіткої мети навчання − вирішення важливої життєвої проблеми та досягнення конкретних цілей; спрямованість на негайне застосування результатів навчання; наявність певних обмежень у навчанні (соціальні, тимчасові, фінансові, професійні); організація процесу навчання у формі спільної діяльності викладача і слухача .

Натомість більшість дослідників професійного навчання акцентує увагу на ефективності самого процесу професійного навчання, перенавчання і перепідготовки дорослого населення. З цією метою необхідно поділяти безробітних на групи за різними віковими категоріями. В соціальних науках прийнято виділяти *три вікові категорії:* до 25 років, від 25 до 45 років, старше 45 років. *Перша категорія* поділяється на *дві групи* − безробітні, що мають та не мають професійної освіти. Відповідно, першим необхідно дати освіту з тим, щоб вони включилися в професійну діяльність, організувавши виробничі навчальні класи. Другим слід створити умови для підвищення професійного рівня. *Для другої категорії (* що володіє відповідною професійною освітою і досвідом роботи) актуальним чинником стає професійний розвиток і реалізація свого

трудового потенціалу. *Третя категорія дорослих,* незважаючи на певний соціальний і професійний статус, також вимагає постійного та адаптивного навчання, яке неможливе без взаємодії з першою і другою категоріями, в межах котрих здійснюється професійне взаємонавчання. Водночас кожна з зазначених категоріїй передбачає встановлення чітких цілей, підходів і методів навчання, а також визначення способів взаємодії між працівниками, що відносяться до різних категорій задля встановлення між ними, наприклад, відносини наставництва .

У даному сенсі цілком продуктивною виглядає позиція американського дослідника Р.Сміта, який виділяє «*шість* аспектів професійного навчання, перенавчання, а також професійної ресоціалізації дорослих, а саме: 1) навчання відбувається протягом усього життя; 2) за формою навчання є природним і особистісним процесом; 3) навчання включає в себе певні зміни світогляду людини; 4) навчання пов'язане з розвитком особистості; 5) навчання обов'зково має бути пов'язане із досвідом і діяльністю; 6) важливим чинником навчання є інтуітивна сторона останнього, оскільки воно проходить частково на підсвідомому рівні». Окрім цього, професійне навчання дорослих протягом всього життя зумовлене становленням інформаційного суспільства та нерозривно пов'язане зі зростанням потреби кожної людини в постійному оновленні знань, підвищенні кваліфікації, освоєнні нових видів діяльності. Тому невід'ємною частиною безперервної освіти дорослих виступає нині система додаткової професійної освіти, яка стрімко розвивається та спрямована не тільки на розвиток особистості, але й на підвищенню культурного та інтелектуального рівня людини, її професійної орієнтації. Професійна додаткова освіта, відповідно до додаткових професійних освітніх програм, орієнтована, з одного боку, на безперервне підвищення кваліфікації та професійну перепідготовку осіб, які вже мають професійну освіту, а з іншого боку, на подальший розвиток їхніх ділових та творчих здібностей.

Водночас питання ефективності професійного навчання, зокрема, й професійної ресоціалізації безробітних, як вважає дослідниця В. Скульська, стоїть нині особливо гостро і зумовлено цілою низкою таких причин: *по-перше,*

професійне навчання безробітних є одним з найважливіших напрямів діяльності служби зайнятості у сфері сприяння зайнятості населення. На думку експертів Міжнародної організації праці, працевлаштування більш ніж 55% громадян після проходження професійного навчання, є результатом, що виправдовує його пріоритетне фінансування; *по-друге,* професійне навчання безробітних виконує широкі функції: соціальні – підвищення конкуренто-спроможності громадянина на ринку праці, його статусу в суспільстві; соціально-економічні – розвиток трудових ресурсів суспільства, відтворення робочої сили; соціально-політичні – проблему професійного навчання не можна розглядати відірвано від політики зайнятості, особливо активної; *по-третє,* удосконалення професійного навчання безробітних громадян є важливою передумовою покращення якості національної робочої сили та її конкурентоспроможності на ринку праці; *по-четверте,* професійне навчання безробітних є засобом наближення професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та потреб ринку праці; *по-п'яте,* через підвищення якості кадрового потенціалу, забезпечення зайнятості населення, професійне навчання безробітних вносить свій вагомий вклад в розвиток ринкової економіки [Скульська, 2007: с. 4-5].

Аналіз також показує, що науковий інтерес до вивченя проблеми професійного навчання дорослих істотно зріс у найбільш розвинених індустріальних країнах Заходу у другій половині XX сторіччя. Це зумовлене відставанням сформованих систем професійної освіти від нових технологічних та глобальних вимог соціально-економічного розвитку. На цю проблему звернули особливу увагу й західні соціологи, зокрема, Д.Белл, Р.Бурдон, М.Буравой, П.Сорокін, Т.Парсонс, Р.Мертон, які нет тільки зосередились на вивченні ролі професійної освіти як каналу соціальної мобільності, але й на розгляді професійної освіти в якості ключового чинника розвитку сучасного постіндустріального суспільства . Це сприяло тому, що починаючи з 1980-х років значно зросла увага до проблем безперервної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації, відповідності професійної освіти сучасному ринку праці тощо. У даний час, як свідчить аналіз, існує ціла низка потужних дослідних центрів як національних, так і міжнародних, які спеціалізуються на вивченні

актуальних проблем зайнятості та безробіття, а також на створенні гнучких програм професійного навчання безробітних. Наприклад, у 1987 році була прийнята Міжнародна програма «Соммнет», згідно з якою в країнах Європи була створена Єдина система професійної освіти фахівців різного профілю на основі прямих договорів між вищими завладами освіти та підприємствами. Це зумовлене тим, що в умовах глобальних і швидкоплинних змін у світовій економіці, системи професійного навчання та перенавчання мають оперативно реагувати на попити ринку праці щодо навітніх навичок і рівня кваліфікації працівників.

Серед *активних засобів розвитку професійного навчання,* професійної соціалізації та ресоціалізації дорослого населення, в тому числі й безробітних в освітніх центрах зарубіжних країнах застосовуються такі продуктивні інструменти, як: 1) поворот професійного навчання та перенавчання до потреб тих, хто навчається; 2) надання роботодавцям більше можливостей для прийняття рішень у сфері професійного навчання персоналу; 3) передача функцій прийняття рішень навчальним центрам з навчання та перенавчання безробітних; 4) стимулювання навчальних центрів служби зайнятості щодо задоволення попиту на професійну підготовку безробітних; 5) розширення ролі приватних навчальних закладів професійної підготовки та перепідготовки, в тому числі й безробітного населення. Наприклад, Міністерство праці Швеції здійснює фінансову підтримку найбільш ефективних програм професійного навчання та перенавчання на основі національного рейтингу навчальних закладів і центрів підготовки, незалежно від їх приналежності. А у Франції 70% робітників проходить професійну перепідготовку в державних навчальних закладах, які мають спеціальні виїзні центри з професійної перепідготовки, а 30% – на підприємствах під контролем з боку держави. Система професійного навчання дорослих у Фінляндії вважається досить успішною, завдяки поділу на два ріня: 1) на загальноосвітню та професійну основну підготовку, 2) на професійне додаткове навчання та добровільну культурно-просвітницьку роботу.

Як бачимо, *професійна ресоціалізація* безробітного населення у провідних західних країнах функціонує за активної підтримки з боку держави та бізнесу. Вивчаючи особливості державного регулювання ринку праці та сфери зайнятості населення можна дійти висновку, що в умовах зростання чисельності громадян, які потребують підвищення рівня професійної підготовки, діяльність системи професійної освіти має бути орієнтована на активну політику залучення державних і приватних інвестицій в людський капітал, тобто на вдосконалення організації ефективної системи професійної переорієнтації та перепідготовки безробітних громадян до умов сучасного ринку праці, що є одним із найбільш продуктивних механізмів професійної ре- соціалізації безробітних та політики зайнятості.

Розділ 21. Мотиваційні стимули професійої ресоціалізації безробітних

Аналіз показує, що втрата роботи (або робочого місця) викликає різну реакцію в людей: одні люди виходять із цієї складної ситуації досить легко, другі важче, а дехто навіть відчуває певне задоволення від виникнення альтернативних життєвих стилей, пов'язаних із зміною робочого місця або напряму трудової діяльності. Усе це пояснюється адаптивними можливостями людини (безробітних в тому числі) пристосуватися до нових соціально-економічних умов, зокрема, до нових соціально-трудових відносин. Під *трудовою (професійною) адаптацією* в соціальних науках розуміють не тільки здатність людини здійснювати пристосування до вимог і умов ринку праці, певної професії чи професійної діяльності, але й до засвоєння нею певних норм трудової поведінки, необхідних для виконання виробничих або службових функцій і конкретних виробничих завдань.

У рамкх даного дослідження важливо не тільки з'ясувати типологічні характеристики трудової поведінки безробітних, але й розглянути їхні зусилля в перебігу професійної ресоціалізації. У цьому контексті певний інтерес викликають *соціальньо-психологічні механізми регуляції* трудової поведінки безробітних, які суттєвим чином впливають на їх професійну ресоціалізацію. Один із цих механізмів, як свідчить аналіз, пов'язаний з трудовою свідомістю

безробітного, тобто з його уявленням про власне трудове життя. У визначенні поняття *«трудова свідомість»* виділяється щонайменше *дві змістовні сторони:* 1) система знань, умінь, навичок, відношень і переживань людини з приводу економічного життя суспільства; 2) можливі шляхи і способи інтеграції в економічне життя суспільства наявної системи знань, умінь, навичок, відношень і переживань цієї людини як суб'єкта господарського життя. Саме взаємодія цих двох чинників і породжує в свідомості безробітних певні ціннісні преференції, установки, форми й способи саморегуляції трудової поведінки, що суттєво впливають на їх адаптаційну готовність у перебігу професійної ресоціалізації до нових форм трудової поведінки. У підсумку - саме адаптаційна готовність сприяє застосуванню специфічних прийомів адаптації людини до складної життєвої ситуації, пов'язаної з втратою роботи, а також її включенню до професійної ресоціалізації, пов'язаної з відновленням небхідних трудових знань, умінь, навичок , необхідних на ринку праці.

Проведений аналіз свідчить, що для певної частини незайнятого населення набуття статусу безробітного нерідко стає полем відкритої боротьби, зокрема, з державою, яка, мовляв, «обікрала» своїх громадян кілька разів і в якої необхідно хоча б щось «увірвати». У свідомості безробітного образ держави-противника, з якою слід боротися, посилюється через посилення відчуття безвихідності ситуації, в якій опинилася дана особа. При цьому так званий *механізм «боротьби з державою»* нерідко набуває форми рентних відносин, коли безробітний не поспішає робити певні та активні кроки для проходження професійної ресоціалізації та пошуку роботи, доки отримує певну соціальну допомогу по безробіттю.

Більше того, такий безробітний нерідко сприймає втрату роботи як можливість відпочити, або навіть як тривалу оплачувану відпустку за попередню напружену працю на користь держави. І чим старшою за віком є людина, тим більшою є імовірність її вступу до рентних відносин з державою, що пояснюється не лише втомою, хворобами чи певними установками, але й недосконалістю чинного законодавства. Своєрідним поштовхом до подовження таких «рентних відносин» є альтернативний стиль життя певних осіб, які

втратили роботу. Дехто з безробітних використовує таку своєрідну «відпустку» для лікування, інші – для ремонту квартири тощо. Іншими словами, *статус безробітного* як перехідна соціальна позиція може не тільки перетворюватись на постійну позицію певної людини, але й приховувати в собі цілу низку різних статусів трудової зайнятості, наприклад, таких як тіньова, напівлегальна , або навіть на кримінальна зайнятість.

Аналіз також показує, що для виходу людини із складної ситуації безробіття необхідні відповідні адаптиційні механізми та мотиваційні стимули залучення безробітних до професійної ресоціалізації, яка дозволяє не тільки відновити нормальне трудового життя, а й забезпечити пристойне існування в суспільстві. При цьому певну сукупність адаптаційних механізмів і стимулів у соціології праці та зайнятості прийнято поділяти на *дві групи:* 1) *конструктивні механізми та стимули* адаптації безробітних до професійної ресоціалізації та працевлаштування ; 2) *неконструктивні механізми та стимули адаптації* безробітних до професійної ресоціалізації та подальшої трудової діяльності.

При цьому критерієм *конструктивних стимулів мотивації* безробітних є спрямованість останніх на реальне й позитивне в соціальному (досягнення прийнятного соціального статусу) та психологічному (задоволеність, оптимізм, упевненість у собі) аспектах розв'язання життєвих проблем шляхом залучення до професійної ре соціалізації через втрату чи відсутність роботи. Серед них одним із найбільш продуктивних механізмів мотивації трудової адаптації безробітних виступає *механізм цілеспрямоване використання ресурсів власної особистісної сфери*. Це досить поширений спосіб трудової адаптації, який охоплює такі чинники: а) активну «інвентаризацію» зв'язків родичів, старих друзів і знайомих стосовно звернення до них за допомогою у працевлаштуванні; б) внутрішньосімейну консолідацію, що сприяє формуванню активності трудової поведінки в пошуку роботи; в) створення референтного кола спілкування, в якому культивуються взаємодопомога й усілякі інформаційні обміни, тобто, занурення в референтне коло спілкування, що виступає передумовою професійної ресоціалізації та формування ефективних форм трудової поведінки; г) вироблення репутаційної стратегію працевлаштування,

коли безробітний пройшовши певну професійну ресоціалізацію легше знаходить пристойну роботу, зарекомендувавши себе з позитивного боку на одному з попередніх місць роботи.

Наступним конструктивним стимулом мотивації трудової поведінки безробітних є *механізм дієвої конкретизації людиною образу самого себе,* своїх планів та оцінок того, що відбувається довкола. Цей спосіб охоплює: усвідомлення та активне використання індивідуальних ресурсів, тобто власного трудового потенціалу для пошуку підходящої роботи; предметність оцінок, намірів, планів, стратегій, адже часто мало знати про певну трудову сферу, в якій можна досягти певного успіху, необхідно ще вміти вибудувати конкретний план дій, в межах якого важливою виступає здатність опредметити та конкретизувати свої плани, знання, вміння та навички. Це досить важливий і відповідальний елемент у подоланні начвних труднощів, пов'язаних із пошуком роботи, професійною ресоціалізацію та подальшим працевлаштуванням, що вимагає накопичення позитивного досвіду трудової поведінки на вільному ринку праці.

Таким чином, апробація мотиваційно-адаптаційних механізмів і стимулів трудової поведінки, підкріплених успішним проходженням професійної ресоціалізації та працевлаштуванням, допомагає багатьом безробітним у формуванні конструктивної позиції до праці, визначенні своїх слабких і сильних сторін, а також у формуванні власної стратегії трудової поведінки на ринку праці. Важливим засобом для безробітних у перебігу накопичення ними власних ресурсів, відновлення свого трудового потенціалу з метою виходу із скрутної ситуації, пов'язаної з втратою роботи, виступає *механізм професійної ресоціалізації,* який спрямований на професійне перенавчання та підвищення професійної кваліфікації.

Конструктивним стимулом трудової адаптації та мотивації безробітного вистапає також *механізм добудови контексту існуючої життєвої ситуації* («я бачу те, чого поки що немає»). У структурі цього механізму можна виділити, принаймні, такі *складові чинники*: а) ставлення до складної ситуації, пов'язаної з втратою роботи, як до сукупності шансів, тобто установка на активний пошук роботи та проходження професійної ре соціалізації, оскільки вияв шансів

відіграє суттєву роль при адаптації у складній ситуації; б) здатність бачити багато сфер докладання своїх трудових зусиль, що дозволяє легше переживати кризу, оскільки остання виступає не тільки «сильним» засобом трудової адаптації на ринку праці, але й однією з найголовніших внутрішніх основ трудової мобільності безробітних.

Варто при цьому зазначити, що розглянутими вище конструктивними механізмами трудова адаптація безробітних до професійної ресоціалізації та пошуку підходящої роботи не вичерпується, оскільки існують й інші механізми трудової адаптації та мотивації до праці, наприклад, так звані комбінаторні механізми, які можуть одночасно бути присутніми в трудовій поведінці одної людини. Однак, на сучасному етапі формування соціально-трудових відносин все більшого значення набувають такі конструктивні механізми, як *механізми самоорганізації та саморегуляції* трудової поведінки на ринку праці. Більше того, конструктивні механізми трудової адаптації та мотивації здебільшого відносять до активних форм поведінкових стратегій на ринку праці, коли людина здатна сама справлятися з власними проблемами, а поєднання різних механізмів і способів формування конструктивної трудової поведінки вказує на адаптаційно-трудову компетентність людини, яка опинилася в ситуації безробіття.

Поряд із цим, існує також ціла низка *неконструктивних механізмів і стимулів* трудової адаптації та мотивації безробітних, які так би мовити «блокують» вихід індивіда із складної життєвої ситуації або забезпечують такий вихід, який не задовольняє людину у перебігу професійної соціалізації та пошуку роботи. Серед неконструктивних механізмів одним іх перших вважається *механізм захисної уникаючої трудової поведінка* безробітних, який характеризується тим, що в одних випадках людина намагається не помічати проблем, які існують, а відтак вона практично не прагне реально подивитися на ситуацію, що склалася. В інших випадках вона всіляко уникає пропозицій і ситуацій, які потребують від неї певних зусиль, зокрема, наполегливості у розв’язанні певних проблем, або нового погляду на складну ситуацію, що склалася тощо. Такі безробітні, як свідчить практика, загалом вважають, що

робити щось безперспективно, вони розгублені та пригнічені. Це небезпечний стан людини, оскільки від того, як сама людина пояснює передусім собі неприємності чи невдачі, визначається, наскільки безпомічною чи активною вона буде в майбутньому у разі розв'язання проблем, пов'язаних із втратою роботи. Таким безробітним, які обрали саме цей спосіб трудової адаптації, властиві оборонність, зневіра і песимістична очікувальна тактика з постійними звинуваченнями інших. Професійна ресоціалізація, як спосіб виходу зі скрутної ситуації та інтеграції в соціально-трудову сферу суспільного життя ними не розглядається. Така ситуація, як показав аналіз, нерідко спостерігається серед безробіних середнього віку, котрі досить важко переживають втрату роботи та почувають себе у цей період зовсім непотрібними.

Наступним неконструктивним механізмом трудової адаптації безробітних виступає так званий *механіізм хаотичного пошуку виходу* із скрутного становища. Така трудова поведінка характеризується відсутністю осмисленних варіантів та наслідків рішень, що приймаються індивідом. Людина береться за все одразу, що їй пропонується, а через те, що черговий варіант відновлення професійних знань і навичок, або пропонованої роботи чи певного робочого місця може виявитися неприйнятним для безробітного, - викликає в нього агресію та зневіру в свої сили.

Водночас у теорії та практиці соціально-трудової сфери існують й інші *напівконструктивні* мотиваційно-*адаптивні механізми і стимули* трудової поведінки безробітних на ринку праці. Серед цих механізмів виділяють такі з них, як: *механізм пошуку роботи в умовах обмеженої поінформованості та механізм «продуктивого утриманства». Перший напівконструктивний механізм* - механізм пошуку роботи в умовах обмеженої поінформованості характерний для людей з нерозвиненими соціальними зв'язками, зокрема, для випускників шкіл, середніх або вищих навчальних закладів, а також і для тих безробітних, які користуються інформаційними джерелами низької якості. Форма трудової поведінки цієї категорії безробітних зумовлена відсутністю в них методичних інструментів пізнання й проникнення в сутність господарського життя, що

стримує та обмежує їхню активність у професійній ресоціалізації та пошуках підходящої роботи. *Другий напівконструктивний механізм* трудової адаптації – механізм «продуктивного утриманства» - це особливий варіант соціально-трудових відносин зі своїм найближчим оточенням, коли той, хто шукає роботу, використовує для цього не свої ресурси, а ресурси свого свого найблищого соціального оточення. Така форма трудової поведінки є характерною перш за все для випускників навчальних закладів, які самостійно не можуть знайти підходящої роботи. І якщо такий безробітний втрачає сімейну підтримку то, в нього виникають, зокрема, такі песимістичні сценарії розвитку подій: *по-перше,* це прогресуюча деривація та розвиток механізмів захисту та уникнення; *по-друге,* це переживання з приводу своєї відстороненості від необхідних соціальних ресурсів; *по-третє,* це виникнення та формування механізмів конструктивної трудової поведінки на ринку праці.

Соціологічний аналіз поведінкових стратегій безробітних на ринку праці, проведений в Україні протягом останніх пяти років, свідчить, що соціальна група безробітного населення є неоднорідною. Воно являє собою проміжну соціальну групу між працюючими і так званими «справжніми» безробітними. Існують також різні групи незайнятого населення без чітко визначених меж між ними. Зокрема, переважна більшість дослідників ринку праці та зайнятості населення виділяє такі категорії безробітних громадян: 1) *офіційні безробітні* (ті, що зареєстровані в центрах зайнятості); 2) *приховані безробітні* (які не працюють і не зареєстровані в центрах зайнятості, або які зареєстровані в центрах зайнятості, але працюють нелегально, зокрема, таких безробітних в Україні налічується близько 40%); 3) *вимушені безробітні* (які мають статус працюючих, але фактично не працюють і не отримують заробітної плати).

За результатами проведеного соціологічного аналізу був сформований соціальний портрет сучасного безробітного в Україні, який виглядає наступним чином. Українські безробітні – це переважно жінки (більше 70%). Серед безробітних багато молоді (більше 30%), осіб з середньою спеціальною та вищою освітою (близько 50%), особливо у великих містах. Українські безробітні – це, як

правило, досвідчені та кваліфіковані працівники (більше 60% мають відповідну професійну кваліфікацію). Більшість безробітних (майже 70%) попередньою роботою були в основному задоволені, хоча протягом свого трудового життя вони в середньому тричі змінювали місце роботи. Матеріальне становище більшості українських безробітних (понад 60%) нижче прожиткового мінімуму. Аналіз також показує, що безробітне населення в Україні демонструє не тільки певне зниження соціальних властивостей, але й низку характерних ознак працездатності, зокрема, таких як комунікабельність, надійність і точність, що пов'язане з тривалістю ситуації безробіття, а також зниження кількісних характеристик професійної працездатності, яке корелюється з рівнем наявності у них психологічного стресу.

Оцінюючи ситуацію на ринку праці, вітчизняні дослідники констатують наявність такого соціального явища, як прихована зайнятість. За даними різніх соціологічних досліджень майже половина офіційно зареєстрованих в центрах зайнятості безробітних мають неофіційний заробіток. Водночас на ринку праці в Україні домінують так звані «нестандартні» форми соціально-економічної поведінки. Мова йде про такі механізми адаптації та мотивації трудової поведінки, які досить рідко трапляються в інших країнах світу. До них, зокрема, належать: примусові відпустки, робота за скороченим графіком, вторинна зайнятість, затримання заробітної плати, «прихована» оплата праці тощо. Нині вітчизняна економіка, що знаходиться в умовах системної кризи, пов'язаної з повномасштабною воєнною агресією Російскої Федерації проти України, характеризується жорсткою динамікою робочої сили на ринку праці. Зокрема, соціально-трудові відносини ґрунтуються на схожості та відмінностях реальних потреб та інтересів, а не на врахуванні нормативно-ціннісних переваг. При цьому соціальний статус дорослої людини в умовах воєнного стану включає обов'язкову зайнятість певних категорій працівників як вимушений та необхідний структурний елемент. І якщо в постіндустріальних західних країнах значимість ролі «людини працюючої» постійно зростає, то в сучасній Україні вона суттєво знижується.

Усе це істотно ускладнює варіативність конкретних життєвих сценаріїв та поведінкових стратегій безробітного населення на ринку праці. *По-перше,* трудова мотивація вітчизнчних працівників нині далека від мотивованої праці та трудової етики європейського працівника. *По-друге*, звична пірамідальна модель соціальних потреб з превалюванням первинних потреб над потребами більш високого рівня, «спрацьовує» не завжди. *По-третє,* емпірично виявлене почуття провини в безробітних , яке нерідко штовхає їх до девіантної трудової поведінки, яка є неадекватною для вітчизняної соціальної дійсності. Численні дослідження в сфері праці виявили й певну закономірність: чим вищий рівень освіти та матеріальної залежності безробітних, тим вищими стають їхні вимоги до змісту, творчого характеру, гнучкого графіку роботи та адекватної оплати праці. Натомість зворотньої закономірності в ході проведених досліджень не встановлено, а відтак особи з високим рівнем соціальних претензій навіть за наявності низьких доходів не обов'язково погоджуються на будь-яку роботу, що пропонується їм у центрах зайнятості.

Таким чином, активна політика мотивації трудової зайнятості значною мірою формується здебільшого в свідомості безробітних, у системі їхніх ціннісних орієнтацій, преференцій, мотивів та уявлень. Ця ціннісно-орієнтаційна система дуже складна і неоднозначна, оскільки вона узгоджує багато суперечливих і ментальних конструкцій, які, власне й формують поведінкові стратегії безробітних на ринку праці. Це вказує та той факт, що вітчизняті соціальні служби мають враховувати складність ціннісно-орієнтаційної системи для позитивного впливу на професійну орієнтацію і трудову поведінку безробітних у перебігу їх професійній ресоціалізації та працевлаштування. Водночас неможливо забезпечити активну політику зайнятості в умовах воєнного стану та стагнуючої економіки. Тому для України дуже важливо, щоб були враховані такі *с*кладові активної політики трудової зайнятості: *по-перше*, адекватна трудова мотивація та професійна орієнтація безробітних; *по-друге,* формування такого соціально-економічного середовища, якому потрібна професіна робоча сила; *по-третє*, професійний та високотехнологічний інститут державної служби зайнятості, співробітники котрого

володіють сучасними технологіями обслуговування безробітного населення і мають гідну оплату за свою досить складну і напружену працю.

Аналіз також показує, що формування ефективних поведінкових стратегій безробітних на ринку праці значною мірою зумовлене й рівнем претензій різних категорій незайнятого населення. Виходячи з цього, цілком доцільним виглядає пропонований поділ усього безробітного населення на *чотири групи* за рівнем їхніх трудових претензій: *перша група* – безробітні з високим і нереалістичним рівнем своїх трудових претензій, які характеризуються фрустрованістю, вимогливістю до інших і звинуваченням оточуючих; ці безробітні надто тривожні, не сприймають підкорення, але й нічого не роблять для реалізації власних планів, пов'язаних із пошуком роботи, вони малокомунікативні та інфантильно-афективні; *друга група* – безробітні з помірним рівнем соїх трудових претензій, які не прагнуть самоствердження, упевнені в собі, налаштовані на успіх в отриманні роботи, а також сприймають себе цілком адекватно; *третя група* – безробітні з низьким рівнем претензій, у яких домінують середні можливості, що усвідомлюються ними, а також установка на підкорення і очевидна безпорадність; у них досить скромні цілі та безпорадність перед невдачею відображають прагнення представників цієї групи стати об'єктами більшої опіки з боку інших, оскільки плани на майбутнє в них не визначені, а часова перспектива слабо структурована; *четверта група* – безробітні з високим реалістичним рівнем претензій, який поєднується з упевненістю в цінності своїз власних дій, прагненням до самоствердження, відповідальністю, постійною корекцією невдач за рахунок власних зусиль, а також наявністю стійких життєвих планів щодо професійної ре соціалізації та працевлаштування з елементами ригідності.

Цікавою, на наш погляд, виглядає й класифікація безробітних, які звертаються за допомогою для проходження професійної ресоціалізації та подальшого працевлаштування на підставі такої триади: "хочу", "можу", "потрібно". Під цим розуміється чіткий прояв інтересів та нахилів (хочу), можливостей (можу), інтересів і потреб у конкретних фахівцях (потрібно). Це дає підстави класифікувати всіх безробітних у такий спосіб: 1) *безробітний, що*

активно шукає роботу: він має адекватний справжній реальний попит; особисто відповідальний за організацію пошуку роботи та отриманий результат; чітко визначає свої реальні цілі, ефективно й самостійно організовує пошук роботи; за структурою мотивації у нього домінує мотивація на проходження професійної ре соціалізації та працевлаштування; він конструктивний у спілкуванні з роботодавцями, а взаємодія з працівниками служби зайнятості найчастіше відбувається на інформаційному рівні. 2) *проблемний безробітний* - цю групу безробітних можна додатково розподілити ще на такі три категорії: а) безробітний, який не шукає роботу: свідомо чи несвідомо він уникає реальної відповідальності за організацію пошуку роботи та її результат: основні причини цього –наявність прихованої мотивації (на отримання трудового стажу, матеріальної допомоги, дострокової пенсії, перекваліфікації тощо), яка переважає мотивацію на працевлаштування (в результаті – конфліктна поведінка), або відсутність і невизначеність вибору (потрібна допомога профконсультанта); б) безробітний із запитами, неадекватними наявним можливостям: він не відчуває потрібної особистої відповідальності за результат, але має труднощі в організації пошуку роботи через численні відмови з боку роботодавців; у структурі його мотивації домінує мотивація на результат «для себе», а також низька, непродуктивна і нестабільна активність щодо професійної тре соціалізації та пошуку роботи; неадекватна самооцінка, невпевненість, безпомічність або агресивність, конфліктність; в) безробітний з нереальними запитами: він потребує інформаційної консультації про стан і прогнози розвитку ринку праці або пошуку шляхів реалізації свого трудового потенціалу.

Слід при цьому підкреслити, що однією з основних причин неможливості працевлаштування, як показує аналіз, є відсутність у основної маси безробітних чітких мотиваційних і адаптивних орієнтацій до майбутнього місця роботи та проходження професійної ре соціалізації. Тому спеціалісти центрів зайнятості переберають на себе проблему професійного визначення безробітного, що провокує в них споживацькі настрої, а також не налаштовує їх на переоцінку своїх можливостей стосовно формування активних поведінкових стратегій щодо проходження пофесійної ресоціалізації, в процесі котрої вони отримають

необхідні навички пошуку власних ресурсів, аналізу власних помилок, які призвели до втрати роботи. Результати проведеного аналізу, таким чином, доводять, що ініціатива професійного визначення має повністю належати безробітним, і до того часу, поки вони не визначить для себе спектр можливих місць роботи, їх необхідно постійно і всіляко спонукати до самовизначення в перебігу професійної ресоціалізації. Тут можливо використовувати такі заходи, як профорієнтаційне консультування, аналіз ринку сучасних професій, самоаналіз наявних трудових знань і навичок, а також професійне перенавчання з оновлення втрачених професійних знань, умінь і навичок, що забезпечить формування активних поведінкових стратегій на ринку праці, спрямованих на усвідомлення та реалізацію власних зусиль безробітних у пошуку підходящої роботи та працевлаштуванні.

Розділ 22. Соціологічні виміри ринку праці та зайнятості населення

Результати аналізу ринку праці та зайнятості населення у 2016-2022 роках свідчить, що ситуація на вітчизняному ринку праці залишається досить критичною, незважаючи на певне її пом'якшення за оцінками опитаних громадян останнім часом. Якщо в 2016 році знайти роботу в своєму населеному пункті за отриманою кваліфікацією і достатнім заробітком було важко для 85,1% громадян, а будь-яку роботу – для 60,0%, то у 2022 році ці показники склали, відповідно, 73,8% і 45,1%. Тобто троє з чотирьох українців не можуть знайти роботу за місцем свого проживання відповідно до отриманої кваліфікації з достатнім рівнем заробітної плати. За роки спостережень після першої глобальної фінансово-економічної кризи в 2008-2009 роках, понад 80% опитаних громадян зазначали, що їм не вдається знайти підходящу роботу в своєму населеному пункті за відповідною кваліфікацію, а також з достатнім рівнем оплати праці. І хоча у 2022 році зафіксовано помітне зниження цього показника до рівня, аналогічного тому, що був у 2002-2008, робити висновок щодо «поліпшення» нині ситуації на ринку праці є наразі передчасним.

Це зумовлене насамперед тим, що в сучасній Україні зберігається усталена ієрархія можливостей щодо працевлаштування громадян за місцем їх

проживання: знайти гідну роботу (за кваліфікацією і з достатнім заробітком) приблизно на 10 відсоткових пунктів вдається значно важче, ніж роботу не за кваліфікацією, але з гідною оплатою праці. Проте останню теж на 10 відсоткових пунктів важче знайти, ніж просто роботу за кваліфікацією, але без достатнього заробітку.

При цьому найлегше знайти будь-яку роботу, хоча така робота без достатнього для життя заробітку, являє собою досить сумнівну привілею. За період 2016-2022 років частка респондентів, які вказали, що їм легко знайти будь-яку роботу за місцем свого проживання, зросла з 18,7% до 33,2%. Але, як і раніше, частка тих, кому це зробити важко, суттєво переважає (45,1% проти 33,2%). Фактично знайти яку-небудь роботу може тільки кожен третій мешканець країни, а роботу із достатнім заробітком – лише кожен десятий. Таким чином, можливість працевлаштування за місцем проживання, як показує аналіз, значною мірою залежить також від низки демографічних чинників, зокрема від освіти (наявність вищої освіти значимо полегшує можливість працевлаштування як за певною кваліфікацією, так і з достатнім заробітком), статі (знайти роботу в своєму населеному пункті за кваліфікацією і достатнім заробітком дещо важче жінкам, ніж чоловікам), типу населеного пункту, міста, регіону тощо.

Найяскравіше вплив типу населеного пункту на можливості працевлаштування можна побачити на прикладі можливості знайти «будь-яку роботу». Кількість респондентів, які зазначили, що їм важко знайти будь-яку роботу, становить 17,3% в місті Києві, 29,6% – в містах з населенням понад 250 тис. осіб, 47,4% – в невеликих містах та 61,1% – в сільській місцевості.Це вказує на той факт, що продовжується процес кумулятивного погіршення гарантій трудової зайнятості людей. Протягом 2016-2022 років. кожний другий респондент вказував на значне погіршення ситуації що10 забезпечення роботою (у 2018 році частка тих, хто оцінив зміни гарантій зайнятості як негативні, зросла до 65,8%). Унаслідок нестачі робочих місць за місцем проживання і гідної заробітної плати поширюється внутрішня та міжнародна трудова міграція.

Причому бажання людей знайти нове підходяще їм місце роботи залишається (протягом останніх п’яти років спостережень соціальних змін в українському суспільстві) головною причиною серед низки інших можливих причин, які б спонукати людей до зміни свого населеного пункту. Більше того, цей чинник суттєво актуалізувався: у 2016 році його зазначили 13,9% громадян, у 2018 і 2022 роках – по 22,2% відповідно. Звичайно, на ступінь такої потенційної трудової мобільності помітно впливає передусім вік громадян. Бажання знайти нову роботу могло б спонукати до переїзду 40,2% молоді, 26,3% громадян середнього віку та лише 4,9% людей старше 55 років.

Серед тих, хто сьогодні працює, кожний п’ятий громадян (20,0%) має роботу в іншому місці, тобто не в місці постійного проживання в населеному пункті України, 1,9% респондентів – в інших країнах. Зафіксована також чітко виражена регіональна та поселенська специфіка працевлаштування громадян. Якщо серед жителів Центру, Півдня і Півночі в іншому населеному пункті працює кожний десятий, то на Заході країни – майже кожний п’ятий (17,8%). За місцем свого проживання сьогодні працює менше третини селян (28,3%), половина жителів малих міст (50,9%) і трохи більше половини у містах з населенням понад 250 тисяч осіб (58,1%). Як бачимо, переважна більшість працездатного населення працює за місцем свого проживання тільки в столиці України (69,1%).

ГЛАВА 5
ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНОГО НАСЕЛЕННЯ ЯК ОКРЕМОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ГРУПИ

Розділ 23. Взаємодія ринку праці та системи професійної ре соціалізації

Професійна освіта, як ключовий чинник професійної ресоціалізації безробітного населення виступає не тільки соціальним механізмом формування науково-технічного потенціалу та соціально-економічного зростання, але й каналом висхідної соціальної мобільності особистості людини, шляхом набуття нею певного соціального статусу у професійній сфері, що істотно впливає на величину доходу. Тому логічним виглядає дослідження характеру професійної ресоціалізації безробітних, як специфічної соціальної групи на глобальному, макро-, мезо- та мікросоціологічному рівнях. З цього приводу американський соціолог Н. Смелзер відмічав, що в «сучасній соціології виникла певна традиція до розгляду соціальних явищ і процесів на чотирьох рівнях соціальної реальності: глобальному, макросоціологічному, мезосоціологічному, а також на мікросоціологічному рівнях»[Смелзер, 1995;с.10-12].

Виходячи з цього, цілком продуктивним і доцільним видається розгляд *професійної ресоціалізації* безробітних на макросоціологічному рівні, тобто на рівні суспільства в цілому як потужної соціальної системи, що складається з різних елементів й взаємодій між ними. У даному контексті, взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг для безробітного населення являє собою історично сформовану нормативну соціальну систему, яка сприяє відтворенню професійної ресоціалізації безробітного населення та характеризується такими основними функціональними рисами: 1) способами узгодження попиту на фахівців певного рівня кваліфікації та підготовки, а також пропозиції відповідних робочих місць; 2) способами обліку вимог роботодавців (як головних замовників професійної освіти), які постійно змінюються, до якості професійної підготовки та перепідготовки населення у регіональній мережі закладів професійної освіти та перепідготовки; 3) формами участі роботодавців у діяльності системи професійної освіти з метою досягнення відповідності

попиту та пропозиції на робочу силу (як за кількісними, так і за якісними параметрами).

Зазначені способи взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, які власне й формують соціальний механізм не тільки узгодження попиту та пропозиції на ринку праці, але й забезпечують розв'язання проблем зайнятості населення, можуть бути як *інституціалізованими* (тобто функціонально закріпленими в регламентах діяльності різних структур-посередників між ринком праці та ринком професійної освіти), так і *неінституалізованими* (тобто такими, що здійснюються епізодично в межах неформальної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин). Розгляд процесів інституціоналізації в більш широкому контексті дозволяє стверджувати, що інституціональні форми взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг почали формуватися в той історичний період, коли професійна освіта виокремилась у спеціалізовану сферу суспільного виробництва завдяки впровадженню концепції поділу праці, запропонованої німецьким філософом і соціологом К. Марксом.

До цього, як показує аналіз, професійна соціалізація та ресоціалізація індивідів здійснювалася безпосередньо в межах виробництва, тобто на підприємствах, в установах та організаціях. У зв'язку з цим, набуває особливого значення визначення передумов, які сприяли інституціоналізації професійної освіти як засобу професійної ресоціалізації безробітного населення. *Першою передумовою* інституціоналізації професійної освіти варто зазначити промислову революцію на Заході, яка полягала в переході від ручної праці до машинної, тобто від мануфактури до фабрики. Завдяки цій революції, ремісничому виробництву (та так званому "інституту підмайстрів", як спосібу набуття професійних навичок) прийшло промислове виробництво. Таким чином, виникла об'єктивна потреба у спеціальній сфері діяльності, яка поступово відокремилась від конкретного виробничого процесу. Професійна освіта робітників та спеціалістів згодом набула інституційних ознак.

Другою передумовою інституціоналізації професійної освіти, як способу професійної соціалізації та ресоціалізації, став прогресивний розвиток науки та техніки, який вимагав від робітника набуття складних професійних умінь та

навичок, що збільшувало терміни навчання. Постійна зміна та ускладнення виробничих технологій сформували потребу в більш широких професійних компетенціях робітників, незалежно від галузі економічної діяльності. Реалізацію цього завдання взяло на себе академічне (фактично сучасне "вище професійне") утворення, яке було пов'язане з тією чи іншою сферою людської діяльності, але не давало практичних навичок виконання професійних функцій. Згодом "теоретична" академічна професійна освіта стала окремим напрямом придбання та засвоєння професійних знань. Причому, теоретичні дослідження та практичні потреби суспільного виробництва часто-густо розходилися настільки далеко, що виникала необхідність інституційного втручання з метою узгодження потреб суспільного виробництва і пропозиції робочої сили, які надавалися освітніми установами.

Отже, об'єктивні потреби інституціоналізації та розвитку професійної освіти дорослих, зокрема, безробітних громанян детермінуються об'єктивними потребпми вирішення низки певних соціальних суперечностей: *по-перше,* між об'єктивно існуючою потребою навчання та перенавчання безробітних у системі формальної та інформальної освіти та недостатнім теоретико-методологічним, нормативно-правовим та організаційно-методичним забезпеченням цих процесів; *по-друге,* між необхідністю комплексного врахування потреб ключових акторів (ринку праці, роботодавців, безробітних) щодо професійного перенавчання особистості та нестачею технологій, за допомогою яких цей процес може бути реалізовано; *по-третє.* між вимогами роботодавців щодо рівня підготовки робочої сили та відсутністю науково обгрунтованої системи професійної підготовки та перепідготовки робітників.

Звідси випливає, що в умовах трансформації соціально-трудової сфери України, зумовленої переходом до економіки ринкового типу, актуальною постає адаптивна здатність робочої сили до нових соціально-економічних умов. У цьому контексті важлива роль відводиться формуванню дієвого механізму взаємодії ринку праці та ринку професійної освіти, спрямованого на виокремлення професійної освіти зі сфери суспільного виробництва, а також на розрізнення сфери виробництва матеріальних благ та сфери підготовки

професійних робітниць кадрів. Адже будь-яка продуктивна професійна діяльність відповідає, на наш погляд, трьом головним галузям: виробництву, науці та освіті. А якщо виходи з вимог кожної з цих галузей, професійно-освітня галузь, яка формує профіль професійної підготовки робітничих кадрів має свою змістовну складову та відповвідні критерії оцінки.

Аналіз також показує, що процес формування національних моделей взаємодії ринку праці та ринку професійної освіти безробітного населення у різних країнах світу відбувався нерівномірно і характеризувався наявністю різноманітних форм. Для з'ясування причин такого різноманіття, доцільно, на наш погляд, додати до аналізу на макросоціологічному рівні залежності попиту та пропозиції професійних кадрів, акцентуючи увагу на державній регуляції даних процесів. Цей процес, як свідчить аналіз, носив не лише ринковий характер, оскільки попит на професійні компетенції був зумовлений, насамперед, потребами суспільного виробництва, а пропозиція професійних кадрів забезпечувалася більшою мірою запитами та амбіціями споживачів послуг з професійної освіти. Адже ринок праці, не був прямим замовником професійних освітніх послуг. Більше того, під впливом процесів глобалізації формуються загальносвітові інститути, що забезпечують взаємозв'язок пропозиції робочих місць і «робочих рук». Досягнення балансу відбувається тут, в першу чергу, за рахунок міжнародної трудової міграції, регулювання міжнародного ринку праці, експорту та імпорту робочої сили. Розв'язанням цих проблем займаються відповідні підрозділи Міжнародної організації праці та Міжнародної організації з міграції. Натомість у більшості економічно розвинених країн світу процеси міграції робочої сили регулюються як правило, з боку держави.

Значний науковий інтерес у перебігу даного дослідження представляють зарубіжні моделі взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг з професійної ре соціалізації безробітних, які склалися у різних країнах світу. Зокрема, найбільшу увагу викликає *німецька модель* взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, основна мета котрої полягає у забезпеченні максимальної зайнятості активного населення. Ефективному досягненню цієї мети сприяє вирішення передусім

наступних завдань: 1) регулювання ринку праці на основі впровадження обов'язкових договорів між союзами підприємців та профспілок; 2) сприяння зайнятості шляхом допомоги безробітним у пошуках підходящих робочих місць; 3) організація регулярних профконсультацій для безробітних громадян; 4) організація системи постійного навчання та перенавчання безробітних; 5) соціальне страхування робітників та надання соціальної допомоги на випадок безробіття або втрати робітником працездатності [Аніщенко, 2006: с. 10−14].

Важливою особливістю *німецького ринку праці* є високий рівень трудової міграції, адже ще за часів так званого "західнонімецького дива", найбільш низькооплачувані, малокваліфіковані робочі місця займали італійці, пізніше − турки та югослави. Проте, якщо на початку подібне заохочення трудової міграції було вирішенням проблеми кадрового дефіциту, то у довгостроковій перспективі ця модель створює соціально-економічні та політичні труднощі, які пов'язані з наступними причинами: перше покоління іноземних робітників може розглядатися як джерело дешевих трудових ресурсів, проте їхні діти намагаються отримати освіту та піти з цього сегменту. Тобто виникає нова соціально-економічна проблема, що полягає в необхідності пошуку дешевої робочої сили, оскільки, з одного боку, постійно збільшується конкуренція на ринку праці, а з іншого, - постійно зменшується його пластичність.

У цих умовах професійна освіта в Німеччині все більше набуває не стільки економічного, скільки яскраво вираженого соціального характеру. Актуалізація даної тенденції в період соціально-економічних трансформацій, як вважають німецькі дослідники А.Буш, У. Мюллер, А. Плегер і Л. Цибель, зумовлює «виникнення низки нових професій, розвиваток яких зумовлює виникнення нових моделей професійної освіти. Унаслідок цього, близько 60% молодих людей у Німеччині, залучені до освівтньої програми «навчатись у змінному світі – навчатися протягом усього життя». Основними критеріями виміру продуктивності професійної освіти в Німеччині, як чинника професійної ре соціалізації безробітних, стали такі ключові процеси, як індивідуалізація, динамізація, диференціація та флексибілізація.

Більше того, для вирішення соціальних проблем зайнятості та безробіття *німецька модель* передбачає реалізацію певних кроків. Найголовнішим із них є впровадження дуальної системи професійного навчання, в рамках якої кожний працівник оновлює свої професійні знання і навички на робочому місці. Дуальна система профнавчання працівників передбачає активну роль фірм, компаній і підприємств у навчальному процесі. Це дає можливість безробітним отримати більш якісну професійну підготовку . Перевага такої системи полягає також у мінімізації витрат на виробниче навчання. Крім того, відтворення трудових ресурсів за цієї системи носить природний характер, що дозволяє забезпечити рівномірний розподіл робочої сили в межах країни. Але ця система профнавчання має й певний недолік – досить вузьку професійну спеціалізацію, що створює перешкоди для профмобільності робочої сили.

Іншим різновидом професійної ресоціалізації безробітних у Німеччині є так звана система «трудового року», в межах якої працівники протягом року виконують певну роботу за символічну оплату. Передбачається, що в ході «трудового року» працівник має можливість не тільки уточнити свої подальші плани, але й набуває відповідні трудові навички і професійнікомпетенції. Існує ще одна відмінність *німецької системи* профнавчання безробітного населення − це концентрація та інтеграція всіх наявних освітніх ресурсів. Замість того, щоб створювати велику кількість дрібних професійних училищ і розпорошувати кошти на їх матеріально-технічне і кадрове забезпечення, формується мережа окружних й земельних центрів початкової та середньої професійної освіти, в межах якої відбувається професійна підготовка безробітних за різноманітними професіями та кваліфікаціями.

Натомість *шведську модель* взаємодії ринку професійної освіти та ринку праці, відрізняє високий рівень державного регулювання. До розробки програм діяльності інфраструктурних організацій ринку праці (державних служб зайнятості) на національному, регіональному та місцевому рівнях залучаються об'єднання підприємців та профспілок, з яких утворюються комісії, які надають допомогу місцевим організаціям-посередникам на ринку праці в їх роботі та разом з тим здійснюють контроль за професійною ресоціалізацією безробітних.

Ця тристороння структура − уряд, роботодавці та співробітники − гарантує широкий консенсус з питань профтехосвіти в Швеції. Найбільшою організацією в галузі освіти дорослих є центр професійної перепідготовки на ринку праці (AMU). Крім AMU, в мережу професійної підготовки дорослого населення входять народні вищі школи, муніципальні центри освіти дорослих (від короткострокових професійних до академічних курсів), професійні курси організацій, професійні навчальні програми профспілок тощо. Фінансування цих структур здійснюється за рахунок коштів міністерства праці Швеції, яке направляє їх тим навчальним закладам та центрам професійної підготовки, програми навчання яких є найбільш ефективними і сучасними.

Важливо при цьому підкреслити, що місцеві підприємства постійно надають посередницьким структурам ринку праці кваліфіковану допомогу в складанні планів використання робочої сили, індивідуального розвитку співробітників, проведенні масових перенавчань працівників, пов'язаних із впровадженням нових технологій або реорганізацією виробництва. Особливе місце в системі професійної ресоціалізації Швеції, як показує аналіз, відводиться професійним курсам при гімназіях з терміном навчання від декількох тижнів до кількох років. Спрямованість на трудову діяльність - одна з відмінних рис цих курсів, в яких професійна орієнтація входить до змісту більшості предметів протягом усього періоду навчання.

Невід'ємним атрибутом прийнятої в Швеції активної політики зайнятості та працевлаштування безробітних є професійне навчання дорослих. Тут переслідується декілька цілей: зниження масштабу безробіття, внесок у справу досягнення рівних можливостей і більш рівномірного розподілу доходів населення, а також забезпечення зростання економіки. Одним з основних засобів досягнення цих цілей є забезпечення зайнятості та розширення можливостей для безробітних, що шукають роботу, сприяння в придбанні нових професій та забезпеченні потрібних для роботодавців кваліфікацій. У Швеції ті, хто мають на це право, можуть безкоштовно отримати основну професію або додаткову кваліфікацію через центри навчання служб працевлаштування, включаючи

стипендії або продовження виплат допомоги по безробіттю тим, хто отримував їх до початку навчання .

У Швеції зниження рівня безробіття та підтримання високого рівня зайнятості населення здійснюється за рахунок так званого «активного розвитку трудових ресурсів», який базується на таких зсадах: 1) збільшення кількості дрібних та сімейних підприємств за рахунок сприятливих державних субсидій та кредитів, за яких стартовий капітал власника може складати лише 10% та за умови що підриємство не приносить прибуток, то воно буде звільненим від податків на 4 роки; 2) стимулювання мобільності працівників шляхом надання кредитів та субсидій на переміщення працівників із родинами де присутня в ті райони, де не тільки є вакантні робочі місця, але й відповідні умови проживання; 3) підтримання кожного безробітного шляхом надання інформації щодо вакантних робочих місць; 4) стимулювання роботи молодих спеціалістів на приватних підприємствах шляхом надання протягом 6 місяців власникам цих організацій 50 % субсидій на створення нових робочих місць; 5) організації маштабних громадських робіт з будівництва (житла, або доріг), розвитку сфери обслуговування та зниження податків на прибуток для підприємств з метою стимулювання зайнятості .

Висока ефективність взаємодії ринку праці та ринку професійної освіти в Швеції визначається тим, що в цій країні створена досить розвинена система профорієнтації, яка передує професійному навчанню. Один з головних напрямів державного регулювання взаємодії ринків праці та освітніх послуг у цій країні є здійснення різних соціальних програм. Завдання державних програм полягає в заохоченні попиту на працю в періоди його спаду. Крім того, вони дають безробітним можливість придбати виробничий стаж, що серйозно полегшує їх положення на відкритому ринку праці, а також закладає основу для вибору професії або курсів перекваліфікації. Завдяки цьому навіть в умовах рецесії Швеції вдалося скоротити рівень безробіття до 5% у порівнянні з 12-14% у 1990-х роках XX століття.

На відміну від попередніх моделей, *датська моделі* взаємодії ринку праці та ринку професійної освіти передбачає реалізацію двох програм ресоціалізації

безробітних: *одна* програма передбачає страхування осіб на випадок безробіття, а *друга* - соціальну допомогу по безробіттю. Завдяки цьому від безробіття застраховано біля 80% робочої сили. Щодо розміру допомоги по безробіттю, то він є досить високим і не може перевищувати 90% від заробітної плати напередодні втрати роботи або має встановлене державою обмеження. Соціальна допомога надається як незастрахованим безробітним, так і застрахованим особам, у яких завершився строк виплати допомоги страхової допомоги. Зазвичай соціальна допомога по безробіттю є на 20%-40% меншою від страхової допомоги по безробіттю .

Після піку безробіття на початку 1990-х років, у Данії було запроваджено *активну політику зайнятості,* яка передбачала, що після завершення періоду пасивного одержання допомоги по безробіттю (упродовж 6–9 місяців) безробітні особи мають не тільки право брати участь у програмі сприяння працевлаштуванню (що включає інформування, консультування, субсидовану зайнятість в державному та приватному секторах, професвітні та профнавчальні заходи), а також зобов'язані прийняти таку пропозицію. Загальна мета активної політики полягає у заохоченні безробітних до активних пошуків роботи і поліпшення свого кваліфікаційного рівня для розширення можливостей працевлаштування.

Таким чином, участь безробітних у програмах працевлаштування, які існують у Данії, є умовою для одержання ними соціальної та страхової допомоги по безробіттю. Поряд із цим, *датська модель* професійної ресоціалізації безробітних передбачає багатоступеневе надання їм якісної професійної освіти. На першому ступені (I-II курси) відбувається навчання за загальними дисциплінами, пов'язаними з майбутньою професією, а з III курсу починається спеціалізація за профілем майбутньої трудової діяльності, яка передбачає формування спеціальних умінь та навичок з обраної професії. У результаті - безробітний випускник одразу готовий приступити до виконання пропонованої роботи, без періоду адаптації та перенавчання [Barbier, 2003: с.187-192].

Щодо *британської моделі* професійної соціалізації та ресоціалізації, то вона містить три складові компоненти: шкільну освіту, університетську освіту,

подальшу профпідготовку та перепідготовку. Натомість соціально-економічний розвиток Великої Британії не тільки виказав свою недостатність, але й перестав задовольняти нові потреби роботодавців, держави і самих громадян. Новітні підходи професійної освіти та професійної ресоціалізації безробітних знайшли своє відображення в Урядовій програмі «Технічна професійна освітня ініціатива», яка базується на широкому поєднанні процесу професійного навчання з практичною професійною діяльністю, що підвищує мотивацію молоді, а також сприяє розвитку в неї трудової активності.

У 1990-х роках Уряд Великої Британії ухвалив доктрину розвитку освіти в XXI столітті, якою передбачено надання професійній освіті рівного статусу з академічною освітою. Завдяки цьому, більшість молодих британців можуть отримати професійну освіту такого рівня, який би задовольнив їхні запити та вимоги роботодавців. Перевага нової системи професійної освіти полягає в тому, що її споживачі мають можливість модифікувати своє професійне навчання. Більше того, дана доктрина передбачає введення єдиного національного стандарту професійної кваліфікації, який охоплює всі складові системи професійної освіти.

Що стосується професійної підготовки та перепідготовки безробітних, то в Британії діє програма “Employment Training”, яка не тільки фінансується державою та підприємцями, але й враховує інтереси окремих графств. Професійне навчання або перенавчання безробітних в рамках цієї програми триває дванадцять місяців. Але існують й окремі проекти, розраховані на більш короткий термін професійного навчання - від кількох тижнів до півроку. Вони розраховані на професійну підготовку для невеликих підприємств, які вимагають більш гнучкого підходу до професійної підготовки. Державна підтримка професійної освіти дорослих проводиться спільно з неурядовими та приватними фірмами.

З метою пом'якшення негативних наслідків від зростання безробіття служба зайнятості надає безробітним, особливо тим, хто не працював понад 6 місяців, і тим, хто живе у великих містах, можливість не тільки отримати роботу, але й засвоїти навички пошуку роботи або пройти курси професійної

перепідготовки. Безробітні, які отримують допомогу та активно ведуть пошуки підходящої роботи, заохочуються видачею кредитів від національного страхування. Організація професійного перенавчання в Британії виступає таким чином, одним із важливиих елементів стратегічної програми професійної ресоціалізації вивільнених працівників. І хоча професійна підготовка і перепідготовка не створюють додаткових робочих місць, але вони в той же час є ефективним засобом вирішення проблеми зайнятості населення.

Що стосується *американської моделі* професійної соціалізації та ре соціалізації, то для неї характерне використання різноманітних способів взаємодії ринку професійної освіти та ринку праці. Одним з таких способів є федеральна Урядова програма професійної підготовки за робітничими професіями “Technical Preparation for a World-Class Work Force”. В рамках даної програми реалізується масштабна PR-кампанія для створення позитивного іміджу робітничих професій (зокрема, теслі, бетоняра, будівельника та ін.), які є дефіцитними на ринку праці. Інша програма регіонального рівня “Робота в Сент-Люїса” об'єднує профспілки, роботодавців і робітників, які спільно оновлюють професійні кваліфікації за робітничими професіями та організовують професійну ресоціалізацію молоді та трудових мігрантів. Цікавим є те, що до складу професійних компетенцій включаються не тільки ключові (загальні для всіх галузей економіки) навички, але й різноманітні аналітичні вміння, вміння обробляти інформацію, працювати в групі [Abbott, 1988: с.73−77].

Слід відзначити, що в США широко використовуються кредити на опанування професії, які надаються роботодавцями. Наприклад, згідно програми “Гордість”, яка об'єднує власників будівельних фірм, підрядчиків та профспілок будівельних робітників, інженерів та архітекторів, навчання оплачується на паритетних засадах будівельними фірмами, урядами штатів. Ці програми професійної соціалізації та ресоціалізації незайнятого населення мають чітку організаційну структуру управління, в якій функціонують різноманітні комісії щодо залучення безробітних, особливо жінок, з числа національних меншин до професійного навчання.

Натомість *французька модель* професійної соціалізації та ресоціалізації передбачає монополію держави в організації системи професійної освіти, розвиток якої забезпечується шляхом індикативного планування. Завдяки цьому усі міністерства Франції координують свою роботу з професійної підготовки кадрів із Національним комітетом планування. У Франції більше 70% безробітних проходять професійну ресоціалізацію в державних навчальних закладах, в структурі котрих функціонують спеціальні центри з професійної перепідготовки, і біля 30% − безпосередньо на підприємствах під контролем з боку держави. Поряд з цим, у Франції здійснюється також загальнонаціональне прогнозування потреби у кваліфікованих робочих кадрах з урахуванням перспектив розвитку суспільного виробництва та ринку праці.

Уряд Франції спільно з Національною агенцією професійного навчання запровадив спеціальну програму професійної освіти дорослих, у рамках якої навчання ведеться з урахуванням перспектив розвину національного ринку праці. Особливу увагу у Франції являє підготовка викладачів для навчання безробітних і дорослого населення, що здійснюється за спеціальною програмою навчання педагогів. Ця програма включає в себе не тільки розділи з історії європейського ринку праці та системи професійної підготовки, але й ознайомлення зі структурою суспільного виробництва та організацією діяльності компаній, методами інформаційного пошуку та аналізу потреб професійного навчання.

На відміну від Франції, *голландська модель* професійної соціалізації та ресоціалізації була запроваджена з метою дотримання відповідності вимог роботодавців до якості професійної освіти. Організацію цієї роботи здійснює Національна асоціація професійної підготовки, що об’єднує національні ради за різними професійними профілями, які спільно з соціальними партнерами визначають професійні профілі, тобто зміст, структуру і форми професійного навчання, освітні стандарти та кваліфікації. Будучи неурядовими організаціями, ці ради виконують роль посередника між провайдерами освітніх послуг та голландським урядом, що сприяє розвитку співробітництва з урахуванням інтересів усіх зацікавлених сторін.

Щодо *фінської моделі* профсоціалізації та ресоціалізації безробітних, то вона, на відміну від попередніх моделей, надає можливість кожному громадянину продовжувати свою професійну освіту після закінчення загально-освітнього закладу. Професійна перепідготовка проходить на основі контракту на навчання, згідно з яким працівник може продовжувати свою освіту без відриву від виробництва.. Наприклад, доросле населення отримує професійну освіту за спеціальними програмами в закладах для молоді, або в спеціальних закладах для дорослих. Фінська систему профнавчання дорослих поділяється: на загальноосвітню професійну підготовку, на додаткове професійне навчання та добровільну культурно-освітню діяльність. Для працюючих дорослих організується також підвищення кваліфікації, після чого вони отримують сертифікат про рівень професійної майстерності.

Професійне навчання дорослих у Фінляндії, як вказує аналіз, поділяється також на три рівня: 1) добровільне профнавчання; 2) профнавчання трудових ресурсів; 3) профнавчання персоналу. Загальноосвітній рівень профнавчання дорослих є добровільним, мета якого − надати громадянам можливість розвивати себе в професійному відношенні незалежно від трудової діяльності. Навчання з метою професійної ресоціалізації спільно з роботодавцями організовується, в першу чергу, для безробітних і тих осіб, які знаходяться під загрозою безробіття. Для цього органи управління з праці направляють безробітних на навчання як у державні, так і в недержані професійні заклади, після закінчення котрих вони отримають великі преференції на працевлаштування. Система професійного навчання дорослих призначена в Фінляндії для повернення їх до активного трудового життя.

Що стосується *японської моделі* професійної соціалізації і ресоціалізації, то остання розвивалася, з одного боку − під впливом місцевих національних традицій, з другого, − унаслідок американської окупації після другої світової війни, а з третього боку - як реакція на необхідність ліквідації бідності після війни. На процес формування японської моделі професійної освіти істотно вплинули ідеї американського менеджменту. Наприклад, ключова ідея японського менеджменту щодо пожиттєвого найму працівника має

американське походження . Окрім того, в Японії за умов довічного найму працівників вкладаються значні кошти на організацію безперервного професійного навчання персоналу. Це не тільки гарантує зайнятість на весь термін трудової діяльності працівників, але й сприяє створенню на підприємствах власних центрів професійного навчання. Японського працівника, як відомо, оцінюють не за індивідуальною продуктивністю праці, а за внеском у роботу трудового колективу та сукупну продуктивність корпорації в цілому. Залежність робітника від компанії тут є цілковитою, оскільки остання виявляє постійну турботу не тільки про самого прцівника, але й про його родину. Звідси, фактичне ототожнення інтересів робітників та інтересів фірми, злагода серед персоналу компаній та їх спроможність працювати в жорсткій конкурентній боротьбі глобальної міжнародної економічної системи.

Політика повної трудової зайнятості, прийнята Урядом Японії, дозволяє компаніям здійснювати професійну підготовку й перепідготовку, не побоюючись, що кваліфіковані фахівці можуть покинути фірму і витрати, понесені фірмою на їх підготовку, виявляться марними. При цьому професійна підготовка ведеться з урахуванням науково-технічного прогресу та структури робочих місць. Водночас заздалегідь передбачається професійна мобільність працівників усередині компанії (оскільки керівництву дозволено переміщати працівників із одних робочих місць на інші), а також належна система їх виховання, спрямована на продукування нових ідей та творче ставлення до праці. Система довічного найму в Японії суттєво полегшує вирішення проблеми мінімізації безробіття, а також відносно безболісно скорочувати виробництво і робочий час, переводити працівників на дочірні підприємства чи на підприємства інших фірм за взаємною згодою. Подібні заходи істотно стримують зростання безробіття. Однак останнім часом, спостерігаються певні зміни в системі довічного найму, що призводять до послаблення соціального захисту найманих працівників та зменшення частки постійно зайнятих, а також виникнення серед зовнішнього ринку праці дрібних підприємств сфери послуг.

Слід зазначити, що починаючи з другої половини XX століття у більшості розвинених країн світу активізувалася робота з приведення довузівської

професійної освіти у відповідність з тенденціями розвитку місцевих ринків праці. Серед основних причин, які спонукали уряди найбільш розвинених країн світу звернути увагу на проблему дисбалансу ринків праці та ринків професійної освіти можна відзначити такі, як: 1) «тиск» роботодавців на уряди країн, як основних споживачів професійних кадрів, які ініціювали соціальний діалог щодо якісті професійної освіти, а також висунули особливі вимоги до випускників професійних освітніх закладів; 2) необхідність підвищення конкурентної спроможності випускників на ринку праці та забезпечення їхньої соціальної адаптації шляхом ефективної професіоналізації; 3) створення загально-державної основи для взаємовизнання професійних сертифікатів випускників у рамках формування та розвитку міжнародних ринків праці та ринків освітніх послуг.

Аналіз також показав, що кожна країна має власну стратегію професійної соціалізації та ресоціалізації населення, в тому числі й безробітного, що характеризується специфічною культурою, ментальністю, а також особливим рівнем професійної освіти та освітньої підготовки. Нарешті в кожній країні існує власне соціально-культурне середовище, соціально-історичні традиції, а відповідно ринок праці та ринок освітніх послуг також мають свої власні, тільки їм притаманні риси. Абстрагуючись від окремих деталей, слідом за академіком Е.Лібановою, можна виділити три най більш поширені нині моделі взаємодії ринку праці та ринку професійної освіти: *по-перше,* це патерналістська модель (прикладом такої моделі є Японія), головна ознака котрої - опікування працівника роботодавцем, зокрема, шляхом «довічного найму». Проте ця модель може бути реалізованою лише в певному соціальному середовищі через особливості менталітету та традицій. Разом з цим, така модель взаємодії ринку праці та ринку професійної освіти передбачає дуже сильний контроль над всіма процесами зі сторони держави; *по-друге,* це соціал-демократична модель (прикладом котрої є Швеція), що спирається на активне втручання держави у процес регулювання ринку праці та ринку професійного навчання; *по-третє*, це ліберальна модель (яка характерна для США), що пов'язана з федеральним устроєм країни та існуванням у кожному штаті власного законодавства щодо

функціонування ринку праці, організації системи зайнятості, надання соціальної допомоги безробітним, а також діяльності фондів страхування на випадок безробіття тощо.

Таким чином, порівняльний аналіз моделей взаємодії ринку праці та ринку професійного навчання, процесів формування трудової активності та її реалізації, зайнятості та безробіття, заходів, які вживаються різними країнами на ринку праці, дозволяє зазначити, що й досі відбувається збереження національної специфіки у сфері професійної ресоціалізації безробітних, у розвитку ринку праці та ринку професійної освіти. Конкретний механізм досягнення повної продуктивної зайнятості визначається відповідно до обраної моделі соціально-економічного розвитку суспільства, яка більшою мірою залежить від соціальної структури суспільства, рівня загальної та професійної культури, історичних умов, традицій, національного менталітету тощо.

Розділ 24. Соціальні форми професійної ресоціалізації безробітних

З переходом України від планової економіки до економіки ринкового господарювання істотно зростає інтерес до проблем трудової зайнятості населення. Цей інтерес зумовлений насамперед ефективністю функціонування сфери зайнятості, яка суттєво впливає нк тільки на весь хід господарського відтворення, алей на спрямованість усіх соціально-економічних процесів у будь-якому суспільстві. Водночас досить складні питання трудової зайнятості економічно активного населення, як показує аналіз, залежать насамперед від якості професійної соціалізації та професійної ресоціалізації останнього.

Звідси фактично й випливає не риторичне питання − в чому ж полягає специфіка професійної ресоціалізації взагалі? Адже вимушена зміна професії, як показують результати дослідження, досить складне соціальне явище, як на макро, так і на мікрорівні соціально-економічної діяльності. Професійна переорієнтація, як самостійна діяльність особистості з пошуку та підбору нової роботи, повинна будуватися не на випадкових порадах зі сторони, або на емоційних оцінках ситуації, пов’язаної з втратою роботи. Вона має будуватися

на розумінні загальних закономірностей цього процесу, прогнозуванні його особливостей, а також на знанні основних об'єктивних і суб'єктивних чиниів, які впливають на кінцевий результат переходу до іншої професійної діяльності. Тобто мова йде про те, що в кожному конкретному випадку розв'язання приватних питань, слід спиратись на знання загальних і принципових особливостей.

У цьому контексті доцільно зупинтися на основних, найбільш типових характеристиках самого процесу професійної ресоціалізації. Але й дотепер особливості вибору індивідами «своєї» професії аналізувалися у вітчизняній соціологічній думці, або при вивченні ранньої трудової юності, або в межах дослідження проблем профорієнтації молоді, яка розпочинає своє трудове життя. За межами цих періодів професійне самовизначення, становлення, професійна кар'єра людини бачилася останній логічною та цілком послідовною, де кожний черговий етап професійної соціалізації закономірно випливає з попереднього. Більше того, вітчизняна соціологічна наука та практика десятиліттями перебували в полоні ідеалізованих уявлень про професійний шлях особистості, як про лінійний і рівномірний соціальний процес, починаючи з юнацтва до пенсійного віку в межах однієї спочатку обраної трудової діяльності з обов'язково гарантованим робочим місцем. В умовах планової економіки, централізованого поділу трудових ресурсів за галузями народного господарства та регіонами країни, на дослідження механізмів вимушеної зміни дорослою людиною своєї професії не було соціального замовлення.

Однак нині, більшість різноманітних соціальних досліджень, орієнтовані в основному на вивчення специфіки підбору людині першої професії, тобто її первинної професійної соціалізації, що не дає відповіді на розв’язання низки важливих для людини питань професійної ресоціалізації. Зокрема, тих питань, що пов'язані насамперед з полегшенням перекваліфікації людей різного віку, або різного ступеня професійної майстерності на нові, більш сучасні професії, або професійні кваліфікації та компетенції з метою швидкого та успішного їх включення в трудову діяльність. Це також зумовлене й тим, щоб тривалість безробіття та витрати на професійну ре соціалізацію безробітних були для

суспільства мінімальними, а соціально-психологічна підтримка кожної людини в ситуації тимчасового безробіття була максимальною.

Отже, спроби механічного перенесення форм, прийомів, методів і способів на грунт професійноїьресоціалізації, що використовуються в системі профорієнтації та професійної підготовки учнівської молоді, або ставка лише на економічні фактори при підборі людині робочого місця (заробітна плата, місце розташування роботитощо), без чіткого урахування особливостей та динаміки соціального стану людини, в данний час себе не виправдовують. Перехід від одного виду професійної діяльності до іншого, як показує аналіз, має цілий ряд своїх особливостей, які, на наш погляд, можна синтезувати в межах специфіки поведінкових стратегій безробітних на ринку праці, чи на ринку робочих місць. Це дає підстави для визначення таких поведінкових стратегій безробітних на ринку праці, а саме:

1. *Статусно-рольова стратегія поведінки безробітного*, яка насамперед зумовлена не стільки нормативно-ціннісною сферою, хоча соціокультурні аспекти суспільних відносин є найбільш консервативною складовою соціальної структури будь-якого суспільства. Причому дана поведінка знаходиться в сильній залежності від попередньо сформованих соціально-професійних установок і відповідних їм професійних уявлень. Звідси стає більш зрозумілим поведінка чималого числа безробітних, які віддаючи перевагу збереженню сталих статусних позицій своєї професії, нерідко відмовляючичись від професійного перенавчання щодо іншої професії, яка не відповідає їх уявленням, хоча і є більш оплачуваною.

2. *Соціально-орієнтована стратегія поведінкаибезробітного* полягає в тому, що колишня соціальна роль безробітного включала в себе його очікування не з приводу дій до нього служби зайнятості, а з позицій виконання ним своїх обов'язків - експекції інших фахівців своєї професії, а також служби зайнятості, зокрема, з приводу його поведінки як безробітного, тобто його нинішнього статусу. Видається цілком очевидним, що очікування безробітного, які зумовлені його нинішнім соціальним статусом, пов'язані з отриманням ним не лише соціальної допомоги , але й психологічної підтримки. Разом з тим, очікування

безробітного щодо свого нинішнього безпосереднього соціального оточення, служби зайнятості та суспільства в цілому, пов'язаного з цілеспрямованістю і активністю до постійного пошуку роботи, а також можливістю соціальної мобільністю безробітного .

3. *Стратегія поведінки безробітного населення на ринку праці, яка залежна від попередньої професійної діяльності людини*. Розвинуті професійні вміння та професійна кваліфікація людини виступають для неї головними індивідуальними та суспільними цінностями. А тому раніше сформований професійний потенціал людини при переході на нову роботу, стає невідновлюваним не тільки для даної людини та держави, але й для суспільства в цілому. Не дивно, що в моделіх взаємодії ринків праці та ринків освітніх послуг економічно розвиених країн проблема використання професійних знань і досвіту безробітних, накопичених в період їх попередньої професійної діяльності була не тільки детально проаналізована, але й врахована при створенні нових програм професійного навчання та перенавчання безробітних, які вважаються найбільш ефективним вкладенням капіталу,

4. *Стратегія поведінки безробітних на ринку праці, зумовлена зниженням розвитку індивідуальних якостей* та адаптаційних здатностей людини до опанування нових професійних знань, а також зменшення в неї можливостей до засвоєння соціального досвіду, нових професійних умінь і навичок.

При цьому аналіз показує, що *особливості професійної ресоціалізації людини* пов'язані передусім зі статусно-рольовим станом особистості, реакцією соціального середовища та зміною напрямів або видів професійної діяльності, зниженням адаптаційних можливостей щодо реалізації людини в новій професійній діяльності. Виходячи з цього, визначення найбільш продуктивних соціальних форм професійної ресоціалізації будь-якої особистості, в тому числі й особистості безробітного, видається цілком конструктивним засобом у межах загальних соціальних чинників процесу професійної соціалізації людини. Серед ключових соціальних чинників професійної ресоціалізації безробітного нселелення слід визначити такі, а саме:

1. *Макрочинники професійної ресоціалізації* – це ті глобальні чинники, що впливають на ресоціалізацію населення планети або великих соціальних груп людей, які живуть у певних країнах. До них можна віднести такі глобальні чинники, як космос, інтернет, країна, суспільство, держава тощо. Адже, сучасне суспільство, як цілісний соціальний організм зі своєю статево-віковою та іншими соціальними структурами, власною соціально-економіною, політичною, ідеологічною та духовно- культурою сферою, володіє певними способами соціального регулювання життєдіяльності людей, зокрема, у сфері трудової діяльності та професійної освіти. Кількісні характеристики статево-вікової структури суспільства впливають на професійну соціалізацію людей, в першу чергу, визначаючи засвоєння ними відповідних уявлень про соціальне становище, а також пропонуючи певний набір можливих сфер соціальної діяльності, а також тих посад, які може отримати людина в залежності від віку та статі.

Сучасна соціально-професійна структура суспільства, як досить слушно підкреслюють українські соціологи-дослідники, характеризується великою чисельністю нестабільних за професійною спрямованістю різних соціальних груп. Ця структура завжди потребує не тільки відповідну кількість фахівців певних професій, але й відповідний якісний рівень їхньої підготовки. Окремої уваги серед ключових макрофакторів професійної ресоціалізації заслуговує мережа Інтернет, яка набуває все більшого поширення та популярності в соціумі. Це можна пояснити її особливостями: свободою доступу до будь-якої інформації, зокрема до професійно-орієнтованої літератури, можливістю здійснення самостійного вибору та пошуку (наприклад роботи), різноманітністю представленої інформації, а також новизною цього важливого виду соціальної комунікації [А.Іванченко, А.Сбруєва, О.Дікова-Фаворська, 2006: с.34-36].

2. *Мезочинники професійної ресоціалізації* − це певні умови професійної ресоціалізації великих груп людей, що виділяються за національною ознакою (етнос), за місцем і типом поселення, в якому вони живуть (регіон, село, місто, селище), за належністю до аудиторії тих чи інших мереж масової комунікації (радіо, телебачення, кіно). Соціально-географічні особливості регіону

включають густоту населення, традиційну зайнятість населеня. Від цих особливостей багато в чому залежить стиль життя людей в регіонах, проінформованість населення про певні види професійної діяльності тощо. Ступінь урбанізованості того чи іншого регіону впливає на умови його соціально-економіного та культурного розвитку та здатності населення до самореалізації в межах професійної діяльності. Соціально-економічні особливості регіону характеризуються своєрідністю виробництва на його території, а також професійним складом населення та рівнем його життя. Що стосується засобів масової інформації та їх впливу на професійну ресоціалізацію особистості, то вони головним чином виконують функцію поширення інформаційних потоків. Будучи одним з соціальних інститутів суспільства, засоби масової інформації виконують певне замовлення суспільства, здійснюючи, таким чином, відповідний вплив на людей в інтересах тих чи інших соціально-професійних груп.

3. *Мікрочинники професійної ресоціалізації* – це такі чинники, що безпосередньо впливають, як на окремих конкретних індивідів, так і малих соціальних груп, до яких вони входять : сім'я, групи однолітків, мікросоціум, соціальні організації, в яких здійснюються заходи соціального виховання - навчальні, професійні, громадські та інші організвації. Таким чином, соціальні чинники професійної ресоціалізації безробітних, як свідчить аналіз, пов′язані з життям людей, їх відношенням одне до одного та до суспільства в цілому. Подібно процесу професійної соціалізації, професійна ресоціалізація, на наш погляд, здійснюється на трьох основних рівнях: на рівні особистості, соціальної групи та суспільства [А.Іванченко, А.Сбруєва, О.Дікова-Фаворська, 2006: с. 36-28].

Виходячи з цього, видається цілком логічним і можливим виділити такі ключові соціальні чинники, шо впливають на процес професійної ресоціалізації безробітних: *По-перше, це соціальні реформи,* оскільки змістовну основу професійної ресоціалізації та адаптації безробітних на ринку праці, як засвідчує проведений аналіз, визначає ступіть цільової визначеності, радикальності та швидкості здійснення соціальних реформ, що відбуваються у суспільстві. Ці

зміни викликають процес соціальної еволюції та зміну адаптаційних можливостей багатьох категорій населення, в тому числі й безробітних громадян. З одного боку, відбувається формування нового суспільного ладу, заснованого на системі ринкових відносин, а з іншого - виникає криза перехідного періоду, результатом якої є соціально-економічна нестабільність та невизначеність життєвих стратегій і перспективних цілей індивідів та соціальних груп.

По-друге, це активна державна політика зайнятості. Адже, професійна підготовка та перепідготовка безробітних, як визначальні складники процесу їх професійної ресоціалізації, виступають ключовими напрямами активної політики зайнятості та ефективною формою регулювання ринку праці, ринку робочих місць і ринку професій. Реалізація принципу управління людськими ресурсами, потреба в координації ринку праці та ринку освітніх послуг, необхідність розширення каналів трудової активності індивідів вимагають удосконалення системи професійної освіти в напрямку відповідності останньої вимогам додаткової освіти, а також викликам глобальної соціально-економічної системи та глобального ринку праці.Щодо політичних чинників професійної ресоціалізації безробітного населення, то серед них варто виокремити такі як: досягнення системного працевлаштування безробітних, зменшення загрози щодо втрати роботи серед працюючих громадян, досягнення політично виправданого руху трудових ресурсів і припливу робочої сили в райони її крайньої нестачі, а також стрворення передумов для вертикальної та горизонтальної професійної мобільності індивідів і соціальних груп . Політичною метою створення ефективної функціональної системи професйної підготовки незайнятого населення виступає підтримка рівноваги між попитом і пропозицією трудових ресурсів на ринку праці, а також боротьба з безробіттям і браком робочої сили шляхом професійної підготовки, перепідготовки та підвищення професійної кваліфікації дорослого населення.

По-третє, це стан суспільного виробництва та способи переходу до ринкового типу економічної системи. В умовах ринкової економіки, коли з'явилося явне та приховане безробіття, необхідний інший, збалансований підхід до управління трудовими ресурсами, оскільки в цих умовах зайнятість перестає

бути чисто економічною категорією, набуваючи більш широкого соціального контексту. Подібне уточнення є вкрай важливим для інтерпретації зайнятості як вищої загальнолюдської цінності, за допомогою якої реалізується право людини на працю, що є ключовою умовою матеріального й духовного розвитку особистості, збереження її фізичного, психічного, соціального і громадянського здоров'я, а також ключовим засобом реалізації фізичних та інтелектуальних здібностей людини, існування здорового суспільства без “зайвих” людей, що тяжіють до антигромадської поведінки.

Адже ринкова економіка, як показує аналіз, висуває принципово нові вимоги до змісту професійної підготовки й перепідготовки фахівців з боку керівників різних підприємств. Натомість структурні зміни суспільного виробництва ведуть не тільки до порушення якісної і кількісної рівноваги в системі підготовки кадрів, що склалася у відносно стабільній плановій економіці, але й до невідповідності обсягів і профілів підготовки фахівців у професійних освітніх установах, орієнтованих в основному на галузевий принцип підготовки кадрів і як наслідок, до диспропорції між попитом і пропозицією на ринку праці. Водночас на ринку робочої сили виникає й таке якісно нове соціально-економічне явище як конкуренція, що істотно підвищує попит на працівників високої кваліфікації, здатних, з одного боку швидко адаптуватись до вимог ринкової економіки, а з іншого боку − володіти такими якостями як мобільність, гнучкість, готовність до безперервного перенавчання та підвищення кваліфікації.

По-четверте, це певний дисбаланс освітнього ринку, ринку професій та ринку робочої сили. Безробіття як результат формування ринкових відносин стало реальним фактором, що визначає нову форму взаємодії національної системи освіти і професійно-трудової сфери. Сучасний стан ринку праці та постійна загроза безробіття зумовлює необхідність впровадження новітніх форм професійної ресоціалізації безробітних, відновлення якості їхніх професійних знань, умінь і навичок, виходячи з нових соціально-економіних, а також створення відповідних можливостей для реалізації їх трудового потенціалу.

Варто зазначити, що державна стратегія формування, використання та відтворення кадрового потенціалу пов'язана з впровадженням комплексної багаторівневої системи професійної підготовки кадрів, яка б вбирала в себе такі елементи її якості, як професійну та соціально-психологічну готовність працівників, систему сприяння ефективній зайнятості населення. Як приклад, в Україні протягом останніх десятиліть ринок праці характеризується незбалансованістю між попитом на певні професії та їхньої пропозицією. За значної потреби у кваліфікованих працівниках металообробної промисловості, фахова підготовка конкурентноспроможних професіоналів здійснюється для сфери послуг, що створює навантаження 30-35 осіб на одне місце [Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: моногр. / Ред.-координатор М. В. Туленков, 2010: с. 277-278].

Натомість соціальна ситуація, що склалася у сфері професійної освіти характеризується варіативністю форм і напрямів професійної підготовки на тлі яскраво вираженого дисбалансу ринку освітніх послуг та ринку праці. Стає очевидним, що повільна реакція системи професійної освіти на зміну соціально-економічних умов незмінно веде до подальшого зниження професійного потенціалу та конкурентоспроможності вітчизняних фахівців на світовому ринку праці. Якщо ж говорити про зниження професійного потенціалу країни та престижу професійної освіти, то це пов'язано, в першу чергу, з соціально-економічним станом країни, недостатнім фінансуванням професійної освіти та слабкою взаємодією між системою професійної підготовки та системою суспільного виробництва. Однією з головних причин зростання неефективності сфери зайнятості населення, на думку українських соціологів, є невідповідність останньої фаху загалом і освітньому рівню зокрема, яка зумовлена, з одного боку, триразовим зростаням приватного сектору економіки, а з іншого боку, подвійним скороченням державного сектору національної економіки. Це відбулося переважно за рахунок тих громадян, які виявили такі особистісні риси, як підприємливість і адаптивність до нових економічних можливостей, що забезпечили їм пошук прибутку або просто заробітку для виживання, а фахова

спеціалізація при цьому не стала їм фактично на заваді[А.Іванченко, А.Сбруєва, О.Дікова-Фаворська, 2006: с.323-324].

Таким чином, сучасна ситуація в сфері зайнятості висуває підвищені вимоги до якості професійного навчання, ефективності наявних освітніх технологій, впровадження нових форм профорієнтаційної та психологічної підтримки процесу професійної ресоціалізації, а також до адекватних способів професійної та соціальної реабілітації безробітних і незайнятого населення. Професійна підготовка кадрів повинна бути не тільки чітко орієнтованою на потреби сучасного ринку праці, але й спроможною забезпечити незайняте населення такими знаннями, навичками і вміннями за допомогою котрих воно зможє суттєво підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці в умовах глобальних змін і суспільних трансформацій.

По-п'яте, це потреби окремих міст та регіонів країни. Ефективність функціонування системи професійної ресоціалізації визначається попитом суспільства на фахівців певного профілю і відповідного рівня кваліфікації, тобто соціальним замовленням. Обсяг соціального замовлення на фахівців певного типу професійної підготовки визначається насамперед потребами міст та регіонів. Сучасний стан розвитку економіки, як показує аналіз, відзначається широкою регіоналізацією всіх сторін соціально-економічного життя, в тому числі й ринку професійної освіти. Крім регіонального аспекту професійної освіти, слід виділити територіальний аспект, який передбачає орієнтацію профосвітніх програм на конкретне місто, селище, село з точки зору створення місцевих умов для реалізації рівності можливостей і рівного доступу індивідів до професійної підготовки. Досягнення рівності можливостей в галузі професійної орієнтації і професійної підготовки для сільського і міського населення в рамках реалізації програми розвитку професійної освіти має враховувати структуру і тенденції міграції сільського і міського населення.

Натомість сучасний стан ринку праці та тенденції зростання числа безробітних свідчать про об'єктивну потребу прийняття та реалізації радикальних організаційних і соціально-економічних заходів, спрямованих на вирішення проблем зайнятості та професійної ресоціалізації безробітних. Це

говорить про те, що система професійної ресоціалізації безробітних, має враховувати насамперед потреби ринку праці. При цьому головною метою ефективного здійснення процесу професійної ресоціалізації безробітних є оперативність реагування на сучасні та перспективні напрямки розвитку регіону, потреби та зміни вимог роботодавців щодо заміщення робочих місць, а також підвищення конкурентноспроможності та адаптаційних можливостей безробітних.

Звідси випливає, що особливості професійної ресоціалізації безробітних полягають в тому, що по-перше, вона здійснюється у досить короткі терміни за індивідуальною або груповими формами, а по-друге, професійна ресоціалізація здійснюється переважно серед дорослого населення.

Водночас результати проведеного дослідження показують, що процес професійної ресоціалізації безробітних здійснюється, як правило, у *двох* головних формах, що є нерозривно пов'язаними між собою. *Першою формою* виступає процес *професійної інтеріоризації,* завдяки котрому найбільш важливі професійні цінності, норми та установки, що надходять ззовні, стають внутрішнім регулятором соціально- трудової поведінки безробітних. У контексті професійної ре соціалізації процес інтеріоризації полягає у засвоєнні нових професійних цінностей, норм трудової етинки і моделей соціально-економічної поведінки, що є адекватними та необхідними для ефективного функціонування особистості у новій соціально-професійній сфері. *А другою формою* професійної ресоціалізації безробітних виступає *процес професійної реадаптації,* під яким розуміється усвідомлене та активне пристосування людини до умов нового соціального середовища та його результат.

При цьому український соціолог А. Лобанова розглядає процес реадаптації з системних поозицій, тобто як складний механізм узгоджених біологічних, психологічних та соціальних дій соціальних суб’єктів та різноманітних засобів їх реалізації, спрямованих на адекватне пристосування до суспільного життя (соціаль-них відносин, дій, взаємодій, інституцій, структур) та його змін. Причому реадаптація у процесі професійної ресоціалізації безробітних пов’язана з досягненням оптимальної взаємодії між особистістю та

новим соціально-професійним середовищем за рахунок певної конструктивної поведінки, яку власне це середовище й визначає. Отже, процеси реадаптації та інтеріорізації розглядаються в межах соціологічного підходу, як дві головні форми соціалізаційних та ресоціалізаційних процесів індивідів і соціальних груп [Лобанова, 2004: с. 16-17].

Варто також відмітити, що *професійна реадаптація* означає входження індивіда в нове соціально-професійне середовище та пристосування до нього за допомогою низки соціальних засобів. Для цієї фази характерні: сприйняття норм і цінностей нового соціального середовища (групи, колективу, організації, територіальної спільності, в які входить індивід); сприйняття форм соціальної взаємодії (формальних і неформальних зв'язків, стилю керівника), а також форм предметної діяльності (наприклад, способів професійного виконання робіт); активність індивіда в новому соціальному середовищі, що є передумовою пристосування до вимог і правил соціальної групи.

У соціальних науках прийнято розрізняти два основних види професійної реадаптації: 1) *первинну реадаптацію,* що передбачає пристосування молодих фахівців, які не мають досвіду професійної діяльності (наприклад, випускників вищих закладів освіти); 2) *вторинну реадаптацію*, що передбачає пристосування фахівців, які мають вже мають певний досвід професійної діяльності (наприклад, у ситуації зміни роботи, чи професійної кваліфікації). Показниками успішної професійної реадаптації при цьому виступають досягнення індивідом високого соціального статусу в певному середовищі, а також його задоволеність новим середовищем в цілому, а також окремими елементами останнього, зокрема, характером соціальних стосунків, можливістю реалізації свого професійного потенціалу, гнучким робочим часом і творчим характером діяльності, морально-психологічною атмосферою в колективі, тощо.

Аналіз при цьому показав, що в перебігу професійної ресоціалізації безробітних особлива роль відводиться також тпроблемі їхнього соціально-психологічного самопочуття. Цілком очевидним виглядає той факт, що *безробіття як соціальний стан лбдини* спричинює цілу низку наслідків, як соціальних так і економічних. До них варто віднести негативні наслідки як для

самого безробітного, так і для його сім'ї та найближчого оточення. На основі аналізу літературних джерел було виявлено, що у безробітних змінюється структура їхньої професійно-трудової мотивації, посилюється рівень емоційної напруги та дистресових станів. На думку науковця Л.Пельцмана, у осіб які перебувають у статусі безробітного виділяється кілька етапів, при чому на першому етапі людина перебуває в стані невизначеності, тобто у неї ще не відбується усвідомлення того, що вона втратила роботу. На другому етапі можливо кілька варіантів виходу із ситуації, що склалася: конструктивна та деструктивна поведінка безробітного [Пельцман, 1992: с.126-127].

Особливої уваги тут набуває й питання тривалості безробіття та його впливу на соціально-психологічне становище безробітного. І хоча велика кількість наукових розробок присвячена саме цьому питанню, в той же час всі вони зводяться до того, що тривалість безробіття та соціальне самопочуття особистості перебувають в безпосередній залежності. Розглядаючи форми професійної ресоціалізації безробітних, необхідно зазначити, що окрім розглянутих нами форм інтеріоризації та реадаптації прийнято виділяти і такі з них, як індивідуальна та групова форми. При цьому найбільш універсальною формою професійної ре соціалізації є індивідуальна профконсультація. Але за умов великої кількості клієнтів, бажаючих отримати професійну консультацію, нерідко використовують форму групового професійного консультування, що дає можливість розширити і поглибити поінформованість безробітнх щодо вибору чи зміни своєї професії, професійного навчання, перенавчання чи працевлаштування, або про можливості отримання передбачених державою соціальних послуг щодо професійного самовизначення, самопізнання, саморегуляції та самозайнятості, надаваємих державною службою зайнятості.

У процесі групової професійної консультації безробітних вирішуються й такі важливі завдання як усвідомлення безробітними важливості правильного вибору чи зміни професії, шляхів професійного навчання та працевлаштування; знайомство основними видами професійної діяльності, правилами вибору професії, конкретними професіями і спеціальностями, актуальними на ринку праці; отримання інформації про послуги, які надаються службою зайнятості;

знайомство зі стратегією вибору чи зміни професії, працевлаштування “хочу−можу−маю−потрібно”; визначення основних помилок при виборі чи зміні професії, працевлаштування; опанування навичок вибору, планування і реалізації професійної кар’єри, ділового спілкування і саморегуляції в процесі професійного навчання, трудової діяльності, вирішення проблем подолання критичних ситуацій, пов'язаних з безробіттям; орієнтація безробітних на активну самостійну діяльність у вирішенні проблем вибору чи зміни професії, профілю навчання, працевлаштування тощо.

Розділ 25. Соціальні механізми професійної ресоціалізації безробітних

Проведений аналіз показує, що в багатьох соціологічних дослідженнях досить широко використовується поняття *соціального механізму,* хоча його соціологічне тлумачення й досі не отримало усталеного визначення. Це поняття було введене до наукового обігу засновником соціології, французьким філософом О.Контом для пояснення цілісності та життєздатності суспільства як певного «соціального тіла». Він також вважав, що «кожне суспільство має свій *соціальний механізм*, який забезпечує виживання та розвиток суспільної системи [Конт, 2003: с 73- 82]. Його використовували в своїх роботах й інші класикі соціологічної науки, зокрема: Г.Спенсер, Е.Дюркгейм, М. Вебер, Т.Веблен, М.Маркс,Т.Парсонс йінші, котрі не безпідставно вважали, що функціонування соціальних механізмів регулюється, з одного боку, певними соціальними інститутами, а з іншого боку,детермінуються соціальними статусами і соціально-культурними особливостями різних соціальних акторів (наприклад, таких як органи соціального управління, соціальні організації, групи, індивіди), а токож їхніми потребами, інтересами, ідеями, цілями і можливостями.

З цього приводу відомий радянський академік Г.Осипов під *механізмом* розумів «певну систему, що визначає порядок будь-якого виду індивідуальної діяльності, а під *соціальним механізм*ом − впорядковану взаємодію соціальних структур, норм, інститутів і зразків поведінки, за допомогою котрих забезпечується функціонування будь-якої соціальної системи». Дещо інше

визначення *соціального механізму* знаходимо у соціолога Г.Зборовського, який трактує його в якості «сукупності взаємодіючих чинників, які визначають стан і функціонування будь-якого соціального феномену». Натомість у навчальному посібнику за загальною редакцією соціолога В.Воловича *соціальний механізм* визначається як « сукупність дій, вчинків і відносин, невід'ємних від їхніх суб'єктів-носіїв, завдяки котрим відбувається те чи інше соціальне явище, або здійснюється той чи інший соціальний процес, і які становлять їх внутрішній каркас (тобто цих явищ і процесів), а також забезпечують їх існування, функціонування або перетворення» [Соціологія: короткий енциклопедичний словник, 1998: с.32].

Виходячи з цього визначення в структурі *соціального механізму* можна принаймні виокремити чотири таких головних елементи: 1) субстрат всякої соціальної дії чи всякого процесу (тобто суб'єкта-носія) у вигляді окремих індивідів чи спільнот; 2) соціальну взаємодію індивідів і соціальних спільнот у межах всякої конкретної соціальної діяльності чи всякого конкретного соціального процесу в об'єктивно (спонтанно чи свідомо) завданому напрямі; 3) певні способи і засоби соціальних дій індивідів і соціальних спільнот, за допомогою котрих здійснюється соціальний процес або сукупна соціальна діяльність; 4) певну систему інституційованих соціальних норм і цінностей, що забезпечують організацію, цілеспрямованість і урегульованість усякої сукупної соціальної діяльності індивідів і соціальних спільнот.

Перспективність використання категорії «соціальний механізм» не тільки підтверджується широким колом представників суспільствознавчих наук, але й тим, що останнім часом ця категорія увійшла до базових елементів методології різних соціологічних шкіл і наукових напрямів. Зокрема, відомі радянські соціологи Т. Заславська й Р. Ривкіна визначають *соціальний механізм* як «стійку систему економічної поведінки соціальних груп, а також взаємодій цих груп між собою та з державою з приводу організації виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних і духовних благ і послуг, яка (тобто ця система) регулюється, з однієї сторони, соціальними інститутами певного суспільства, а, з іншої сторони, соціально-економічним становищем і свідомістю цих

соціальних груп». Певний науковий інтерес представляє визначення *соціального механізму,* яке пропонує інший радянський соціолог Ю.Плотинський, який трактує це поняття « як причинно-наслідкову модель досліджуваного соціального процесу або соціального явища» .

Але найбільш продуктивне для нашого дослідження визначення поняття *соціального механізму* знаходимо в українського філософа Г. Корабльової, яка вважає цей феномен «сукупністю засобів і способів функціонування соціальної системи з метою впорядкування та врегулювання її внутрішнього стану та взаємодії, а також забезпечення її міжсистемних зв'язків». Поряд із цим, дослідниця виділяє головні особливості *соціальних механізмів,* такі як: « 1) системний характер соціального механізму, в якості котрого виступає не один чинник або засіб забезпечення функціонування соціальних систем, а їхня сукупність; 2) їх функціонування спрямоване на забезпечання соціальної взаємодії та відторення соціальних зв'язків між елементами певної системи та її рівнями; 3) дослідження соціальних механізмів дозволяє виявити специфіку зв'язків між певними соціальними системами, соціальними групами», а в нашому випадку між системами професійної ресоціалізації та безробітними як окремою соціальною групою.

Як бачимо, головною властивістю *соціальних механізмів* є здатність останніх до врегулювання суспільних процесів та забезпечення стійкості соціальних зв'язків у певній соціальній системі. У механізмах соціальних процесів, як показує аналіз, співіснують елементи, що належать минулому та сучасності, які характеризуються високою інерційністю, тобто їх оновлення завжди носить частковий характер. Окрім того, в них співіснують різні соціальні феномени, *одні* з яких, - свідомо створюються людьми для досягнення певних цілей та конституюються в перебігу соціальних перетворень, а *другі,* - розвиваються природно-історичним шляхом, тобто виникають спонтанно в ході суспільної еволюції та змінюються під впливом внутрішніх трансформацій. Більше того, характер *соціальних механізмів* у різних суспільних системах, визначається особливостями їх інституціональної структури, функціональними потребами відтворення соціальних відносин, або здійснення відповідних

соціальних змін. Отже, чим загальнішим виглядає певний соціальний процес, тим більш складніше він піддається врегулюванню з боку наявного соціального механізму і, тим більш умовною є конкретизація останнього.

Слід також відмітити, що в соціальних науках існують і різні погляди не тільки на зміст загальних соціальних механізмів як таких, але й на сутність спеціальних соціальних механізмів соціалізації та ресоціалізації індивідів і соціальних груп. Так, наприклад, французький соціолог і соціальний психолог Г.Тард вважав, що «основним механізмом соціалізації людини *є механізм наслідування»*. Натомість американський науковець Ю.Бронфенбренер у якості головного механізма соціалізації виділяв «*прогресивну взаємну акомодацію* (або пристосованість) людини». Дослідниця В.Мухіна головним рахувала «механізм *ідентифікації та відособлення* людини». А соціальний психолог А. Петровський до основних механізмів соціалізації людини відносив такі, як: «механізм закономірної зміни фаз адаптації людини, механізм індивідуалізації таї інтеграції людини в процесі особистого розвитку» .

Якщо ж звернутися до соціальних механізмів соціалізації та ресоціалізації особистості, то цілком доцільним виявляється розгляд цієї категорії в контексті макрорівня та мікрорівня, що дозоляє уникнути однобічності соціологічної концептуалізації даного соціального явища. Отже, механізми ресоціалізації особистості на макрорівні являють собою процеси взаємодії особистості з навколишнім середовищем, однак вони не враховують те, яким же чином зовнішня реальність відображається у внутрішньому світі особистості, в її соціальній поведінці, а також у формуванні мотивів, професійних знань, практичного досвіду тощо. Водночас результати проведеного дослідження дають підстави для визначення ключових соціально-організаційних механізмів соціалізації та ресоціалізації особистості *на макрорівні*, головними серед яких, на наш погляд, є такі.

1. *Традиційний механізм ресоціалізації* особистості, який являє собою несвідоме, некритичне сприйняття та засвоєння людиною переліку тих норм, еталонів і правил поведінки, а також і поглядів, характерних для мікрочинників найближчого соціального оточення людини та прямого впливу на свідомість

останньої. Зазвичай, це певні правила, норми, погляди більшості соціуму, які не тільки отримали суспільне визнання та соціальну значимість, але й фактично функціонують у трудових колективах.

2. *Інституційний механізм ресоціалізації людини,* що функціонує в процесі взаємодії людини з соціальними інститутами суспільства та держави. Цей механізм включає у себе комплексний вплив на діяльність особистості всієї сукупності суспільних, моральних освітніх, професійних та інших чинників. Проте найбільшого значення в структурі цього механізму набувають агенти соціалізації (люди, групи, організації), які допомагають людині отримати загальні знання про всесвіт, сформувати в неї певні моделі поведінки на підставі системи соціальних норм, існуючих в певному суспільстві. Особливо впливовими у цьому механізмі ресоціалізації визначають інститут освіти, який сприяє накопиченню людиною професійних знань, умінь і навичок соціального досвіду взаємодії з іншими людьми, а також формуванню соціально-прийнятної поведінки, збереженню або отриманню нового соціально-професійного статусу, професійного престижу тощо.

3. *Стилізаційний механізм ресоціалізації* особистості, як показує аналіз, діє в рамках певної професійної субкультури, як взаємопов'язана сукупність особливостей, способів і характеру здійснення певної професійної діяльності. Цей механізм передбачає засвоєння професійної культури різноманітних соціально-професійних, які виступають у ролі певного стереотипу. Такі професійні групи є носіями певних соціальних стереотипів. Зокрема. таких як узагальнена система уявлень про певні групи людей, в яких кожна людина розглядається в якості носія тих самих наборів провідних характеристик, приписуваних певному члену даної групи безвідносно його реальних якостей. З іншої сторони, кожна особистість орієнтується також на потреби певної соціально-професійної спільноти і певної професійної діяльності.

4. *Міжособистісний механізм ресоціалізації* людини, використовується в процесі спілкування певної людини з іншими людьми, що мають для неї певне суб'єктивне значення. За допомогою даного механізму професійна соціалізація

та ре соціалізація людини реалізується в контексті суб'єкт-суб'єктних, освітньо-професійних або соціально-виробничих відносин.

Поряд із цим, результати проведеного дослідження також засвідчили, що на *мікрорівні* до соціальних механізмів соціалізації та ресоціалізації людини цілком правомірно можна віднести й такі соціальні механізми:

1) *імпрінтінг* (тобто зображення, або збереження в пам'яті) як механізм ресоціалізації полягає у фіксації людиною на рецепторному та підсвідомому рівнях особливостей впливу на неї певних життєво важливих об'єктів, які стосуються певної професії та професійної діяльності;

2) *наслідування* як механізм ресоціалізації полягає у тому, що особистість намагається наслідувати певні зразки професійної етики та поведінки, оскільки наслідування є універсальним засобом засвоєння чужого професійного досвіду, а також здатності мимовільно відтворювати професійні рухи та дії, професійну поведінку та технологію професійної діяльності;

3) *придушення* як механізм ресоціалізації полягає у виключенні зі сфери свідомості людини тих думок, почуттів і прагнень, які спричинюють відчуття провини, у наслідок чого людина з різних не прийнятних для неї причин може забути про виконання своїх професійних обов'язків;

4) *витіснення та ізоляція* як механізми ресоціалізації передбачають мимовільне придушення певних подій або ситуацій, коли людина робить спеціальні зусилля, щоб перенести увагу на інші дії, події тощо. Найчастіше цей механізм спостерігається при вирішенні соціально-рольових конфліктів, які нерідко виникають у соціально-трудовій сфері;

5) *ідентифікація* як механізм ресоціалізації є не тільки універсальним методом пізнання соціально-професійної дійсності, але й дієвим засобом виявлення насамперед відповідності між собою різних за обсягом понять, явищ і процесів: наприклад, щоб ідентифікувати індивіда як професіонала, потрібно знати суттєві ознаки соціальної групи до якої він входить і, виявити ці ознаки в даному індивіді, причому ідентифікація – це двосторонній соціальний процес, згідно з яким людина як представник певної професійної спільноти вже володіє певними професійними якостями, притаматими цій професійній спільноті; адже

кожна соціально-професійна група вчиняє певний вплив на своїх членів у напрямку конформізму та ідентифікації, тобто «відшліфовує» їхні особисті якості відповідно до тих соціально-професійних ролей, які відведені індивідам у дній групі [Старовойтова, 1999: с.75−78];

6) *рефлексія* як механізм ресоціалізації передбачає внутрішньо-особистісний діалог, в якому людина розглядає, оцінює та приймає ті чи інші цінності, властиві значимим для неї особам, групам, або певних суспільним інститутам; за допомогою рефлексії людина не тільки здатна сформуватися як професіонал, але й змінюватися в певному напрямі на основі усвідомлення оточуючої реальності та визначення в ній свого місця в цій реальності.

Водночас розглянуті соціальні механізми соціалізації та ресоціалізації особистості не дають нам повного уявлення про особливості професійної ресоціалізації безробітних. Це дозволяє виділити декілька груп *соціальних механізмів* взаємодії суб'єктів ринку освіти та ринку професій.

Першу групу складають механізми професійної ресоціалізації, які виділяютьсяза рівнем функціонування ринку освітніх послуг і ринку професій:

1) загальносуспільні механізми, які діють на рівні всього суспільства: до них відносяться такі механізми; професійна диференціація, професійна мобільність, ринок праці, ринок освітніх послуг, престиж професії та навчального закладу чи установи, що надає певну професію або підвищує кваліфікацію особистості

2) організаційні механізми, які функціонують у межах конкретних організацій, підприємств і фірм: до них відносять такі механізми, як професійна ієрархія, оплата праці, система оцінки якості освіти та освітніх установ, відбір професійних кадрів по певними параметрами

3) індивідуальні механізми, які функціонують, як правило, на рівні окремої особистості: до них відносять такі механізми, як професійне покликання, освітньо-професійний статус, освітньо-професійні стандарти, освітньо-професійний вибір.

До другої групи механізмів професійної ресоціалізації за спрямованістю соціально-професійних дій і вчинків прийнято включати такі механізми:

1) організаційно-регулятивні механізми, що діють у рамках процесу професійного перенавчання: до них відносяться різні механізми закріплення професійного поділу праці: *на міжнародному рівні* − це перелік професій, затверджений Міжнародною організацією праці; *на державному рівні* − тарифікаційний перелік виконання різних робіт і професій, зафіксований в законодавчо-нормативних актах та інструктивних документах: цей механізм визначає статусні позиції кожної професії, а також здійснює формування соціально-професійної структури соціуму;

2) професійно-мотиваційні механізми пов'язані з визначенням та вдосконаленням оплати праці, стимулюванням та мотивацією професійної діяльності, а також із визначенням певної системи санкцій, ступенів відповідальності за виконання професійних обов'язків та норм: до них відносять - трудове законодавство, внутрішні положення, програми та атестації, на основі котрих підприємства та організації здійснюють професійне навчання та перенавчання безробітних;

3) ціннісно-орієнтаційні механізми, які не тільки організують і контролюють процеси професійної соціалізації та ресоціалізації безробітних, але й сприяють відтворенню професійних груп через систему підготовки та перепідготовки кадрів, здійснюють регулюючий вплив на розвиток професій та їх структуру шляхом професійної орієнтації, формування системи професійних норм і цінностей, що впливають на вибір безробітними професій;

4) інформаційно-освітні механізми, що запезпечують отримання повного спектру інформації про стан ринку праці та ринку освітніх послуг, а також про дефіцит певних професій та видів трудової діяльності: до цих механізмів відносять інформаційно-консультативну діяльність соціальних служб, центрів зайнятості, підрозділів підприємств з праці, кідрових агенцій тощо,

Третю групу презентують соціальні механізми професійної ресоціалізації безробітних, які за масштабом впливу та певні соціально-професійні дії поділяються на дві підгрупи: 1) міжінституційні механізми; 2) внутрішньо-інституційні механізми. До *першої підгрупи – міжінституційних механізмів професійної ресоціалязації* в сучасному суспільстві відносяться такі механізми,

як ринок праці та ринок освітніх послуг. *Ринок праці як механізм професійної ресоціалізації* у широкому значенні − це специфічна сфера соціально-трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками, яка регулює взаємозв'язки між ними у сфері праці та зайнятості населення.

Під *зайнятістю населенння* розуміється не лише діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням їхніх особистих і суспільних потреб, що приносить їм трудовий дохід, який не суперечить чинному законодавству, але й сукіпність способів включення працездатних груп населення до трудової й професійної діяльності відповідно до потреб певного суспільства. Щодо *ринку праці*, то він являє собою зіткнення інтересів і потреб, які виражаються у формах конкретних дій роботодавців та найманих робітників (пошук роботи та найм робочої сили, навчання та перепідготовка професійних кадрів, професійна мобільність). Через роботодавців, як посередників ринку праці здійснюється тестування, селекція, підбір, перерозподіл робітників у трудовій та професійній сфері.

Причому *механізм ринку праці* забезпечує не тільки функціонування інституту професій, але й зв'язок останнього з інститутом професійного навчання та перенавчання. Оскільки ринок праці в кожному суспільстві формує структуру зайнятості населення, то він відображує суспільні потреби у певних видах професійної діяльності на рівні кількісних та якісних показників, а також відповідних вимог до професійної діяльності. *Ринок праці як механізм ресоціалізації* безробітних не тільки формує соціально-професійну структуру соціуму шляхом визначення номенклатури соціально-професійних груп, але й впливає на їх функціонування, відтворення та розвиток в рамках економічної системи сучасного суспільства. Сучасна концепція ринку праці базується на «дуалістичній» моделі ринку робочої сили, запропонованої науковцями П. Дерінгером і М. Піорем, яка передбачала поділ ринку праці на дві типи: «зовнішній ринок робочої сили» і «внутрішній ринок робочої сили». В*нутрішній ринок праці* - це внутрішньо-організаційне середовище будь-якого підприємства, де ринкові механізми попиту–пропозиції уповільнюють свою дію. Вони створюються не лише підприємствами, а й профспілками, які активно протидіють максимізації егоїзму

роботодавців, вчиняючи на них відповідний тиск, особливо в період спаду економічної активності.

Окрім диференціації *ринків робочої сили* на зовнішні та внутрішні, відомі дослідники П.Дерінгер і М.Піоре виділяють *первинні* та *вторинні сектори зайнятості* економічно активного населення. При цьому дослідники наголошують, що найбільш ефективним засобом професійної ресоціалізації є здійснення професійної підготовки та перепідготовки безпосередньо на робочих місцях у відповідності до внутрішніх потреб кожного конкретного підприємства. Інші дослідники Дж.Аллен, Дж.Аткінсон і Ч.Літбітер вважають, що *ринок праці* є структурованим на *дві частини*: ядро і периферію. До *ядра* відносяться штатні працівники кожної організації, що працюють на умовах довготривалого найму, а до *периферії* - працівники організації, що працюють на тимчасових і короткострокових роботах, без гарантій на збереження робочих місць у періоди економічного спаду.

Що ж стосується безпосередньо *ринку освітніх послуг*, як механізму професійної ресоціалізації безробітних, то він є досить новим та малодослідженим явищем для вітчизняної соціологічної думки. З переходом до ринкової економіки, освітні послуги, навіть у сфері державної освіти, стали особливим видом нематеріального товару, що різниться своїми споживчими якостями. Він не тільки задовольняє потреби людини в сфері духовного та інтелектуального розвитку, але й сприяє отриманню нею певного рівня професійної підготовки. Головною особливістю *ринку освітніх послуг* є те, що він виступає сполучною ланкою між суспільним виробництвом і споживачами освітніх послуг. Водночас ринок *освітніх послуг* щільно взаємодіє з іншими ринками, наприклад, з ринком інформації, ринком праці тощо. Зосереджуючи увагу на взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, зазначимо, що *на ринок освітніх послуг* покладена важлива соціальна функція - забезпечення *ринку праці* кваліфікованою і конкурентоспроможною робочою силою.

Відносно динаміки *ринку праці* слід зауважити, що він є більш гнучким і схильним до кон'юнктурних коливань, у той час як *ринок освітніх послуг* нерідко не встигає оперативно реагувати на ті зміни, що відбуваються на ринку

праці. При цьому дисбаланс між системою освіти та ринком праці є цілком закономірним явищем, що перетворюється на істотну проблему, коли сягає особливо великих розмірів. У цьому разі виникає, як правило, *дві ситуації*: 1) попит на ринку праці перевищує пропозицію; 2) попит на ринку праці є меншим від пропозиції з боку системи освіти. Крім того, зустрічаються й змішані форми, коли спостерігається гострий дефіцит одних категорій спеціалістів за надлишку інших категорій фахівців.

До другої підгрупи - внутрішньоінституційних механізмів професійної ресоціалізації відносяться такі механізми, як механізм *професійного розподілу праці* та механізм *професійної мобільності*. Що стосується *механізму професійного поділу праці*, то він виникає у двох формах: технічного поділу праці та соціального поділу праці. *Технічний поділ праці,* як показує аналіз, поділяєвс й німецьким соціологом М.Вебером «на кілька типів залежно від таких критеріїв: *по-перше,* як спосіб диференціації і комбінації трудових послуг, *а по-друге,* як вид трудових функцій, здійснюваних одним і тим самим індивідом». Цей поділ праці, наприклад, може поєднувати як управлінську діяльність, так і виконавську діяльність персоналу соціальних організацій, що здійснюються за певною інструкцією, за певною специфікацією, або ж певна діяльність може бути спеціалізованою за однією з цих функцій.

З цього приводу фундатор соціології О.Конт наголошував, що професійну спеціалізацію слід розглядати «як певну загрозу суспільному добробуту», а інший французький соціолог Е.Дюркгейм вважав, що саме «професійний поділ праці виступає вирішальним чинником досягнення органічної солідарності та суспільного прогресу». Натомість відомий німецький соціолог М. Вебер довів, що «професійний поділ праці виникає лише на соціальному рівні, тобто на рівні диференціаці соціальних груп за видами професійних занять». Це вказує на той факт, що в розуміючій соціології М. Вебера професійний поділ праці виступає основою соціальної стратифікації суспільства.

Наступним механізмом професійної ресоціалізації виступає *професійна мобільність*, яка є певною умовою та наслідком розвитку професійного поділу праці у відповідності до потреб суспільства на основі зміни професії або освоєння нової

професії. На інституційному рівні професії набувають статусу соціального механізму зв'язку з інститутом професійної освіти, оскільки саме функціонування останнього забезпечує організацію професійної підготовки та перепідготовки безробітних громадян. Під *соціальною мобільністю* розуміється будь-який перехід індивіда або соціальної групи з однієї соціальної позиції до іншої.

Функціонування цього механізму у різних суспільствах має свої специфічні відмінності. Наприклад, у різних соціальних груп і прошарків населення, професійна мобільність може бути пов'язана або зі зміною напряму професійної діяльності (добровільна зміна), або з появою нових професій, чи збільшенням рівня безробіття (вимушена зміна). Згідно концепції американського соціолога П. Сорокіна «*професійна мобільність,* здійснюється у двох напрямах − горизонтальному та вертикальному. Під *горизонтальною соціальною мобільністю* мається на увазі перехід індивіда з однієї соціальної групи в іншу, розташовану на одному й тому самому рівні, за умов збереження свого професійного статусу. У цьому випадку переміщення відбуватися без помітних змін соціального становища індивіда у вертикальному напрямку. *Під вертикальною соціальною мобільністю* розуміються певні відносини, що виникають при переміщенні індивіда з одного соціального пласта в інший. Залежно від напряму переміщення існує два типи вертикальної мобільності: висхідна та спадна.

Відповідно до цього виникають низхідні та висхідні течії економічної, політичної та професійної мобільності. Висхідні течії існують в двох формах: проникнення індивіда з нижнього соціального пласта в більш високий за рівнем пласт; або створення такими індивідами нової соціальної групи і проникнення всієї групи в більш високий пласт на рівень з існуючими групами цього пласта. Відповідно − спадні течії також мають *дві форми*: перша полягає в падінні індивіда з більш високої соціальної позиції на більш низьку, не руйнуючи при цьому вихідної групи, до якої він належав, а інша форма проявляється в деградації соціальної групи в цілому, в пониженні її рангу на тлі інших груп або в руйнуванні соціальної єдності групи» [Сорокін,1992: с. 302−373].

Варто зазначити, що згідно закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» професійне навчання

безробітного населення включає в себе: первинну професійну підготовку робітників; перепідготовку робітників; перепідготовку фахівців; підвищення кваліфікації робітників і фахівців з вищою освітою; професійне стажування. Дослідження соціальних механізмів професійної ресоціалізації безробітного населення в умовах формування ринку праці зумовлює, зокрема, такі узагальнення: по-перше, механізми професійної ресоціалізації складають собою *три великі групи* − за рівнем функціонування, за спрямованістю і за маштабом соціальної дії; по-друге, саме ці групи соціальних механізмів професійної ресоціалізації безробітних фактично й відображують специфіку взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, від якої залежить ефективність професійної ресоціалізації безробітного населення як окремої специфічної соціальної групи.

Розділ 26. Поведінкові стратегії професійної ресоціалізації безробітних

Незважаючи на той факт, що вивченням актуальних проблем формування *поведінкових стратегій безробітних* переймаються різні галузі соціально-гуманітарнтого знання (зокрема, соціологія, економіка, історія, політологія, культурологія, психологія тощо), однак і дотепер не існує відповідного концептуального визначення даного соціального феномену та його наукового опрацювання в межах теоретико-прикладних соціальних досліджень. У той же час існує нагальна потреба в науковому вивченні проблемних питань формування поведінкових стратегій безробітних у контесті їх професійної ресоціалізації, яка пов’язана насамперед із тим, що більше третини безробітних щорічно знімаються з обліку в центрах зайнятості без працевлаштування та отримання постійного місця роботи.

Тому питання активізації дій цієї категорії незайнятих громадян щодо їх професійної ресоціалізації та подальшого працевлаштування залишається на сьогодні не вирішеним питанням як з наукової, так і з практичної точки зору. Це фактично й зумовило проведення соціологічного аналізу, спрямованого на вироблення науково-практичних рекомендацій з формування поведінкових стратегій безробітних стосовно професійної ресоціалізації останніх з метою повернення їх до активної трудової діяльності на постійне робоче місце.

Варто також зазначити, що в сучасній соціальній психології категорія *«поведінка»* визначається досить широко як «процес взаємодії живих істот із навколишнім середовищем, опосередкований їхньою зовнішньою та внутрішньою активністю». Виходячи з цього поведінку окремої людини трактують як дії та вчинки останньої, тобто як зовнішні прояви її певної соціальної діяльності, або як видиму систему чи сукупність цілеспрямованих дій, завдяки котрим реалізуються її внутрішні спонуки. Щодо соціології, то під *соціальною поведінкою* в ній розуміють «зовнішній прояв людської діяльності, в якій простежується конкретна позиція людини, її установка». Отже, *соціальна поведінка* є нічим іншим як формою перетворення людської діяльності в реальні дії стосовно соціально значимих об'єктів, які становлять зовнішньо спостережну систему дій і вчинків індивідів і соціальних груп, завдяки котрим реалізується їх внутрішнє стимулювання.

Зауважимо, що *механізмами саморегуляції* соціальної поведінки людей взагалі і безробітних громадян, зокрема, виступають диспозиції (установки) індивідів, які формуються в результаті взаємодії стимулів і мотивів у конкретних умовах зовнішнього середовища. Як бачимо, між психологічним та соціологічним підходами щодо сутності категорії "*соціальна поведінка"* немає суттєвих суперечностей та розбіжностей, тому ці визначення й було покладено в основу подальшого аналізу поведінкових стратегій безробітних. З'ясування сутності та змісту поведінкових стратегій безробітних потребує визначення певного рівня або типу соціальної поведінки особистості. В соціології прийнято виділяти *чотири* основних рівня соціальної поведінки.

Перший рівень – це *поведінкові акти*, тобто реакція соціального суб'єкта на актуальну предметну ситуацію, або на специфічні впливи зовнішнього середовища, що швидко змінюють один одного.

Другий рівень – це *звичайні дії або вчинки людини,* що виступають як елементи її поведінки або як цілеспрямовані акти. Водночас ці дії (вчинки) є певним соціальним процесом, який підпорядкований уявленню людини про певний досяжний результат, або усвідомлену мету.

Третій рівень – це *цілеспрямована послідовність вчинків і дій* в певній сфері життєдіяльності, за допомогою котрих людина реалізує більш віддалені стратегічні цілі, що забезпечується системою відповідних вчинків.

Четвертий рівень – це рівень *реалізації життєвих і найбільш важливих цілей,* пов'язаний із перетворенням ідеальних намірів у реальні, тобто перетворення стратегічної мети в конкретні вчинки і дії. На всіх чотирьох рівнях поведінка будь-якої людини, в тому числі й безробітної, реалізується її диспозиційною системою, або системою певних установок.

Однак, необхідно зазначити, що в кожній конкретній ситуації залежно від стратегічної мети провідна роль належить певному рівню диспозицій (установок) або конкретній диспозиційній освіті людини. Водночас поведінкові стратегії безробітних залежать як від зовнішніх, так і від внутрішніх чинників, що впливають на реалізацію їхньої діяльності. Щоправда, такий поділ чинників на внутрішні та зовнішні є досить умовним. Це зумовлено насамперед тим, що соціальні норми, цінності й соціальні ролі безробітних громадян у перебігу життєдіяльності інтеріоризуються і стають внутрішніми регуляторами поведінкових стратегій особистості. Причому ці внутрішні регулятори поведінки людини виступають вже як саморегулятори, що є важливою передумовою реалізації не тільки дій людини щодо зовнішнього середовища, але й стосовно її стратегічних цілей.

Отже, формування поведінкових стратегій безробітних детермінується не стільки зовнішніми, скільки внутрішніми чинниками, зокрема, відповідними соціально-психологічними особливостями, наприклад, потребами, мотивами, схильностями, якостями, цінностями, статусами, ролями тощо. З цього приводу відомий радянський психолог С.Рубінштейн писав, що «об'єктивні відносини, в які включається людина, визначають передусім її суб'єктивне ставлення до навколишнього світу, яке виявляється в цілях, устремліннях, схильностях тощо». Останні опосередковують залежність поведінки й діяльності людей від зовнішніх умов і тих об'єктивних відносин, в яких живе людина».

Як бачимо, зовнішні причини діють, як правило, через внутрішні умови, які формуються в результаті зовнішніх впливів У цьому фактично і полягає

безперервний процес формування поведінкових стратегій безробітних, який здійснюється за рахунок механізмів взаємозумовленості зовнішніх і внутрішніх чинників їх поведінки й діяльності, спрямованої на досягнення стратегічної мети, а реалізація останньої залежить від вирішення тактичних і оперативних завдань, пов'язаних із професійною ресоціалізацією безробітних та подальшим їх працевлаштуванням.

Дослідження поведінкових стратегій безробітних у перебігу професійної ресоціалізації вимагагає з'ясування також суті та змісту поняття «*стратегія»*. У спеціальній літературі термін *«стратегія»* трактується досить неоднозначно, наприклад, як довгострокові плани чи напрями дій, що визначають поділ ресурсів і фіксацію обов'язків, спрямован*их* на досягнення певних цілей. Усі наявні трактування *стратегії,* що містяться в науковій літературі, можна звести до одного знаменника, що *стратегія* – це встановлена на довгостроковий період сукупність норм, орієнтирів, напрямів, способів і правил раціональної діяльності, що сприяє професійному зростанню й спроможності людини, зміцненю її адаптивних можливостей до виживання в конкретній життєвій ситуації. У контексті професійної ресоціалізації *стратегія,* таким чином, виступатиме не стільки інструментом обґрунтування, розробки та реалізації довгострокових цілей і завдань, скільки регулятором конкретних тактичних і оперативних дій безробітних на ринку праці доти, доки намічені ними цілі стосовно працевлаштування за фахом не будуть досягнуті.

Водночас сутність *поведінкової стратегії* безробітних громадян полягає у відповіді на *три* головних питання: *по-перше,* де або в якій ситуації перебуває безробітний, що знаходиться в ситуації професійної ресоціалізації та пошуку роботи; *по-друге,* в якому напрямі він має діяти в майбутньому, щоб успішно пройти професійну ресоціалізацію та отримати підходящу роботу; *по-третє,* як він збирається досягти наміченого стратегічного результату, тобто за яких конкретних умов і засобів він має пройти професійну ресоціалізацію та отримати підходящу роботу.Відповіді на ці та інші питання можна отримати шляхом використання таких засобів: *по-перше,* стратегічного аналізу реальної життєвої ситуації, в якій опинився безробітний; *по-друге,* стратегічного вибру

конкретного напряму дій, що передбачає стратегічне планування безробітним конкретних напрямів і способів власних дій; *по-третє*, реалізації наміченої стратегії відповідних дій, що передбачає прийняття безробітним стратегічного рішення, спрямованого на досягнення стратегічних цілей і завдань, пов'язаних із проходженням процедур професійної ресоціалізації та працевлаштування на підходяще робоче місце (рис. 5.1).

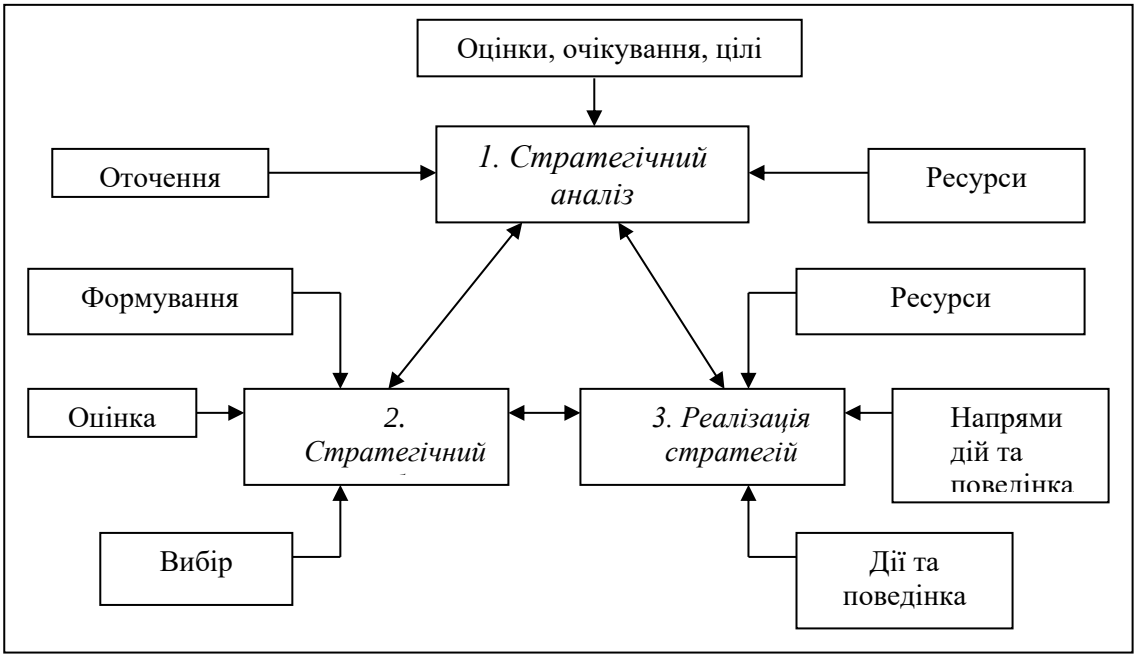


Рис. 5.1. Процес формування поведінкових стратегій безробітних

Звідси випливає, що процес формавання поведінкових стратегій з професійної ресоціалізації безробітних, який спрямований на надання останнім відповідного місця роботи, передбачає послідовність конкретних дій і вчинків:

1) *що слід робити* - це концептуальний аспект, який передбачає процес формування головної мети;

2) *як це робити* - це технологічний аспект, який передбачає визначення сускупності конкретних завдань для досягнення мети;

3) *шляхом яких засобів це робити* - це ресурсний аспект, який передбачає визначення конкретних засобів досягнення мети);

4*) у які терміни і в якій послідовності вчиняти певні дії* - це часовий аспект, що передбачає визначення контретгних строків досягнення мети;

5) *якими методами ефективного управління забезпечити досягнення мети* - це організаційно-управлінський аспект, який забезпечить вибір адекватних методів управління для досягнення стратегічної мети у встановленні терміни).

Таким чином, під *поведінковими стратегіями безробітних* слід розуміти цілеспрямовану і наперед сплановану довгострокову соціально-перетворювану діяльність, яка передбачає: а) оптимальний поділ усіх наявних ресурсів, зокрема: інформаційних, концептуальних, фінансових, матеріально-технічних, організаційно-технологічних, програмно-цільових, інтелектуальних, часових тощо); б) визначення приорітетних напрямів, нор і правил, керуючись котрими безробітні здійснюватимуть певні дії, вчинки та конкретні кроки в просторі і часі з метою отримання позитивного результату; в) реалізацію поставлених стратегічних цілей щодо проходження професійної ре соціалізації, пошуку підходящої роботи та працевлаштування на постійне робоче місце згідно професійної підготовки та отриманої кваліфікації.

Проведений аналіз вказує і на той факт, що своєрідність індивідуальної поведінкової стратегії безробітного на ринку праці значною мірою зумовлена соціально-психологічною сферою останнього, зокрема: його ціннісними орієнтаціями, типом психологічного стану й нервової діяльності, узагальненими формами, способами й моделями трудової мотивації та поведінки, що сформувались у конкретних соціально-історичних умовах за допомогою суспільних і групових норм, соціально-рольових і статусних позицій, функціональних вимог, обов'язків і очікувань. Відтак соціально-трудовій поведінці безробітних, завжди простежується певна стратегічна модель особистісного професійного розвитку, яка підпорядкована внутрішній логіці та визначається трансформацією їх свідомості в конкретні дії та вчинки, в конкретну соціально-трудову і професійну діяльність, спрямовану на досягнення визначених цілей. Враховуючи науково-практичну значимість стратегій професійної ресоціалізації безробітних доцільно зупинитись на розгляді цього питання, яке схематично зображено у вигляді певної моделі поведінкових стратегій безробітних на рисунку 5.2. (див. рис.5.2).

Як видно з рисунка 5.2. «Модель процесу формування поведінкових стратегій безробітних» у структурному плані включає в себе кілька ключових чинників, які фактично й визначають послідовність певних кроків, вчинків і дій, реалізація котрих забезпечує досягнення визначеної стратегічної мети.

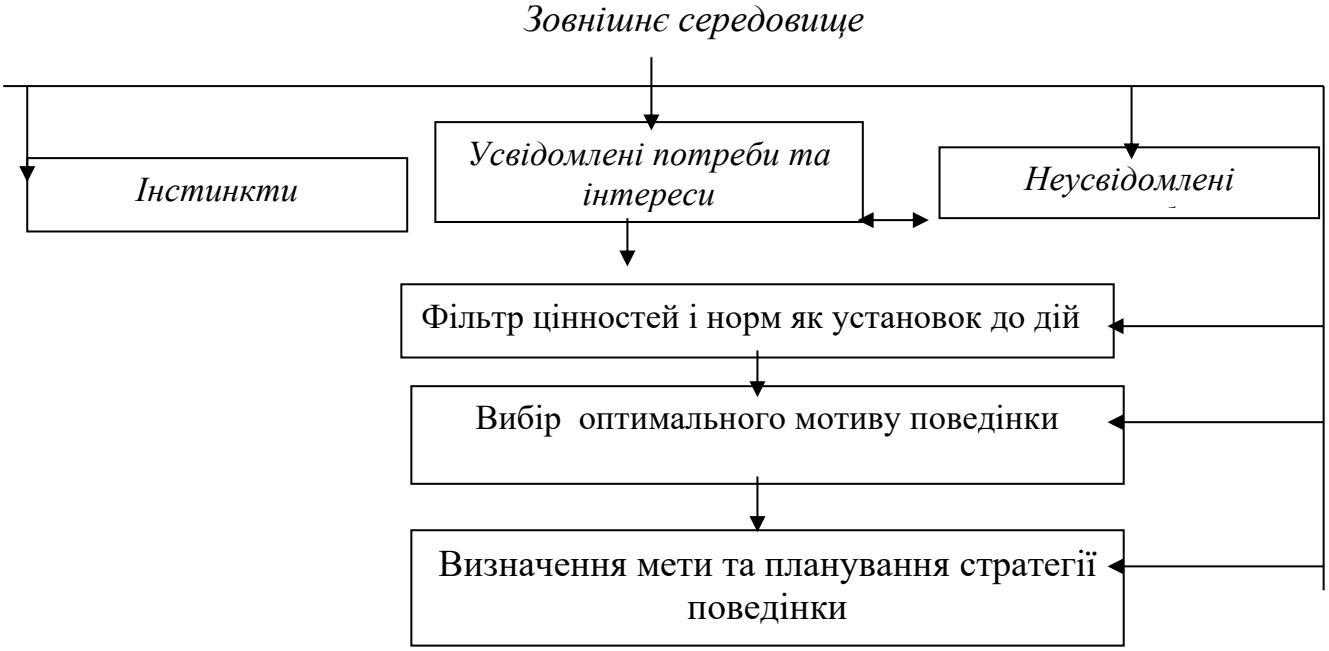


Рис. 5.2. Модель формування поведінкових стратегій безробітних

Перший чинник – це насамперед зовнішнє середовище, що різноманітним чином впливає на інстинкти, усвідомлені потреби, неусвідомлені потреби та інтереси безробітних громадян.

Другий чинник – це певний фільтр відповідних цінностей і норм як установок до вчинення безробітним певних стратегічних дій: стратегічний вибір мотивів поведінки; визначення стратегічної мети та планування стратегій поведінки; вибір оптимальної стратегічної моделі поведінки; прийняття остаточної поведінкової стратегії.

Третій чинник – це оцінка результатів і формування установки на вчинення певних кроків, вчинків і дій - позитивна оцінка – повтор моделі поведінкової стратегії; негативна оцінка – уникнення повтору поведінкової стратегії.

При цьому аналіз показує, що, першопричиною будь-якої розумової чи фізичної діяльності кожної людини (в тому числі й безробітних громадян) є

відповідні імпульси: інстинктивні (не усвідомлені) та усвідомлені імпульси.

Інстинктивними імпульсами можуть бути природні потреби людини, безумовні й деякі умовні рефлекси, особливість яких полягає в тому, що вони фактично не контролюються свідомістю людини, а діють на рівні підсвідомості. Натомість неусвідомлені потреби щодо трудової діяльності завдяки процесам професійної соціалізації, а також професійної ресоціалізації, тобто завдяки професійному навчанню, перенавчанню, вихованню та практичній діяльності, починають людиною усвідомлюватися. А вже з усвідомлених людиною потреб і стимулів складається сукупність її професійних інтересів.

Узагалі дія кожної людини як активна форма її певної поведінки може бути як спонтанною (несвідомою) реакцією організму на вплив зовнішнього середовища, так і усвідомленим, цілеспрямованим, глибоко мотивованим та доцільним проявом активності людини. В останньому випадку зовнішнє середовище не тільки впливає на загальну діяльність і свідомість людини (у нашому випадку безробітного), але й істотним чином детермінує та мотивує її соціально-трудову діяльність та поведінку (див. рис. 5.2). У процесуальному аспекті детермінований зовнішнім середовищем вплив на діяльність індивіда включає в себе *три* взаємопов'язаних між собою *етапи*.

1. На *першому етапі* формування поведінкових стратегій безробітних головним чинником виступає *мотивація* як індивідуалізований механізм співвідношення зовнішніх і внутрішніх чинників, що визначають наступну соціально-трудову поведінку індивіда. Процес *мотивації* полягає насамперед у виборі найбільш значимих і актуальних у конкретній ситуації потреб та інтересів, які згодом можуть виступати в якості *мотивів* поведінкових стратегій безробітних. Цей вибір здійснюється, як правило, послідовним чином: а) спочатку оцінюються та порівнюються потреби індивіда; б) потім ці мотиви ранжуються згідно їх важливості та актуальності на даний момент; в) а згодом визначається можливість їх задоволення в конкретній ситуації.

За такою ж схемою відбувається також і усвідомлення певної сукупності інтересів індивіда. Ці інтереси, що зумовлені головним чином процесами

соціалізації та ре оціалізації людини, проявляються у вибірковому ставленні та емоційній реакції останньої до кокретних подій, предметів і явищ, а також визначаються домінуючою спрямованістю особистості лидини, в тому числі й безробітного промадяна.

Між потребами та інтересами лидини, як свідчить аналіз, існує тісний діалектичний взаємозв'язок, оскільки інтереси викликані потребами, однак цей зв'язок нерідко не усвідомлюється самим індивідом. Тому саме потреби та інтереси (як швидкоплинні, так і усталені) стимулюють індивідів до активної трудової діяльності (хоча й формуються вони в результаті самої діяльності).

Слід також підкреслити, що перш ніж стати *мотивом поведінки безробітного* найбільш значима для нього потреба або інтерес (який є усвідомленою потребою) пропускається крізь своєрідний фільтр установок (див. рис. 5.2). Ці установки, на думку американського психолога Д.Майєрса, визначають «сприятливу чи несприятливу оціночну реакцію людини (на щось, або на когось), що виявляється в думках, почуттях, цілеспрямованих діях і поведінці останньої».

Отже, в перебігу життєдіяльності кожної людини (безробітного в тому числі) формується *стереотипна готовність* до вибору певної моделі поведінкової стратегії у конкретній життєвій ситуації. Причому готовність до стереотипної поведінки зумовлюється індивідуальним та соціальним досвідом людини (у нашому випадку безробітного). Більшість установок безробітних, як показує аналіз, ґрунтується на відповідних ціннісних орієнтаціях. Останні, як продукт соціалізації та ресоціалізації, а також як відображення певного рівня культури та соціальних реакцій безробітного, регламентують поведінкову стратегію не тільки в певній життєвій ситуації, але й в суспільстві загалом.

2. *Наступним - другим етапом* трансформації свідомості безробітного в перебігу формування поведінкових стратегій виступає процес *цілепокладання*, тобто визначення мети та планування стратегій майбутньої трудової поведінки шляхом аналізу власних ресурсів та виявлення

альтернатив або різних варіантів професійної ресоціалізації щодо повернення професійних знань, умінь і навичок для пошуку підходящої роботи та працевлаштування.

Саме на підставі цього безробітний обирає найбільш прийнятну для конкретної ситуації модель поведінкової стратегії та реалізує її на практиці. При цьому він оцінює, наскільки обрана ним модель трудової поведінки відповідає його намірам, наміченій стратегічній меті та стратегічному плану дій, а також наскільки ефективно дана модель зможе задовольняти його потреби та інтереси з урахуванням реакції з боку найближчого соціального оточення.

Моделі трудової поведінки, що отримують позитивну оцінку з боку найближчого соціального оточення, закріплюються в свідомості безробітного для відтворення в схожих життєвих ситуаціях, і навпаки, ті поведінкові моделі, що негативно оцінюються з боку соціального оточення, не беруться до уваги та відкидаються безробітним.

3. Н*а третьому етапі,* тобто на етапі практичної реалізації обраних безробітними поведінкових стратегій формуються відповідні професійні звички як форми трудової етики та поведінки безробітних, які стають постійними за рахунок регулярних і наполегливих повторень. Особливість впливу професійно-трудових звичок на поведінкові стратегії безробітних полягає в тому, що їхні носії (безробітні) вже не аналізують і не порівнюють можливі альтернативи рішень і дій щодо вибору тієї чи іншої моделі трудової поведінки.

Звична для безробітного стратегічна модель трудової поведінки сприймається як єдине і безальтернативне рішення. У випадку, якщо модель поведінкових стратегій не отримає позитивної оцінки, то безробітний мимоволі, тобто підсвідомим чином, перекладає вину за свою неадекватну трудову поведінку на певні зовнішні обставини або на своїх колег чи соціальних партнерів, зокрема, на державну службу зайнятості чи на роботодавців.

Вжливим чинником формування поведінкових стратегій безробітних, як свідчить аналіз, виступає також і соціальний статус, набутий в період попередньої професійної трудової діяльності. Адже за кожним соціальним статусом (який визначає становище людини в суспільстві або в певній соціальній групі) закріплюється специфічна система норм, цінностей і очікувань, які й визначають стратегічні чинники поведінки безробітних.

Тому при вивчені поведінкових стратегій незайнятих громадян у перебігу професійної ресоціалізації потрібно, з одного боку, окреслити їх соціальний статус, а з другого боку, пам'ятати, що як- що вони зареєстровані службою зайнятості для пошуку роботи, то вони є безробітними, хоча формально з різних причин не мають цього статусу.

Отже, поведінкові стратегії безробітних на ринку праці, що апробовані на практиці, стають реальними мотиваторами до праці, визначають стратегію їх їх трудової поведінки у схожих життєвих ситуаціях, сприяють проходженню ними активної професійної реоціалізації, спрямованої на відновлення професійного потенціалу в обраній професії чи професійній кваліфікації.

ГЛАВА 6
НЕФОРМАЛЬНІ ПРАКТИКИ ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ

Розділ 27. Сутність неформальних практик трудової зайнятості

Важливим чинником будь-якого перехідного суспільства, як показав аналіз, виступають інституціональні зміни, що стосуються забезпечення та поширення соціальних неформальних практик трудової зайнятості безробітного населення. Адже соціальні практики, завдяки яким забезпечується визначеність, завданість і взаємозумовленість соціального буття, так само, як і інші соціальні явища піддаються певним трансформаційним змінам. Це стосується не тільки інституціоналізації життєдіяльності будь-якого суспільства, але й вказує на те, що такі вкрай важливі категорії соціологічної науки як «інституціоналізація» і «соціальний інститут» є співзвучними з категорією «соціальні практики». Взаємозумовленність цих ключових соціологічних категорій була досить ретельно вивчена британським соціологом Е.Гідденсом, якій наголошував, що «породження і розвиток соціальних інститутів є результатом соціальних практик». А французький соціолог Е.Дюркгейм при цьому стверджував, що «соціальні інститути є не тільки найбільш усталеними формами соціального буття, але й відтворюють типові соціальні відносини між індивідами у суспільстві».

Звідси випливає, що різноманітні форми соціальних практик унаслідок інституціоналізації виступають стійкою платфломою соціального розвитку усякого суспільства, здійснюючи тим самим організуючий вплив на соціальне життя останнього. Про безособистісність повсякденних соціальних практик писав і польський соціолог П. Штомпка, який у той же час наголошував, що «соціальні практики є синтезом того, що відбувається в суспільстві, і того, що роблять люди». Адже суспільство, підкреслював вчений, не «розчиняється в особистості, так само як і особистість не поглинаються суспільством». Це вказує на те, що «соціальні практики є синтетичним продуктом, який виникає в

результаті певного злиття, з одного боку, суспільних обставин, а з іншого боку, здібностей взаємодіючих людей» [Штомпка, 1996: с.86-89].

Отже, *соціальні практики* виступають не тільки конкретними формами функціонування й розвитку громадських інституцій, але й загальною формою реалізації та функціонування кожного соціального інституту. Більше того, соціальна практика нагадує структурована дію (тобто автоматичну, звичну, повторювану сукупність дій, що тривають у певній послідовності), яка має конкретну (утилітарну, прикладу) мету. Звідси й викливають не тільки питання про визначення механізмів функціонування та модифікації неформальних практик трудової зайнятості, але й питання про вибор організаційних форми взаємодії індивідів у контексті даних практик у залежності від характеру інституційного середовища, а також про особливості поведінки соціальних акторів в рамках різних соціальнихпрактик неформальної зайнятості.

Натомість аналіз показує, що процес інституціональних соціальних змін безпосередньо залежить від функціонування базових інститутів суспільства. В теорії інституційних структур в таких інститутах сформовані в ході суспільної практики відтворювальні, найбільш суттєві і стійкі соціальні відносини, які дозволяють суспільству виживати і розвиватися як цілісному організму. Базові інститути підтримують самодостатність суспільства у ході історичної еволюції, незалежно від волі, бажання і дій конкретних соціальних суб'єктів. Поняття базових інститутів виступає глибинним, яке варто відділяти від їх динамічного «поверхневого» прошарку, представленого різнними інституційними формами.

Отже, всяка інституціональна соціальна структура, як свідчить аналіз, формується на основі ієрархічної субпідрядності інституційних форм відповідно до базових соціальних інститутів, в основі котрих лежить передусім соціальний ізоморфізм, що вимагає відповідності елементів «поверхневої страти» фундаментальним соціальним структурам.

Варто також відмітити, що розгляд соціальних практик у межах інституційного підходу передбачає насамперед змістовне наповнення даного феномену, з одного боку, культурними універсаліями, а з іншого, - рутинними чинниками суспільного буття. При цьому акцент у даному разі робиться на

визначенні ролі традицій, культурних норм, цінностей, менталітету тощо, тобто всього того, що формує організаційні засади колективного буття та переваги інституціоналізму, наповнюючи їх розуміння глибинним соціальним змістом. Саме інституціоналізм, як свідчить аналіз, бере на озброєння такий важливий принцип, як єдність соціальних відносин та людської діяльності. Відтак при визначенні соціального інституту як цілісного утворення необхідно брати до уваги чинники зовнішньої регуляції взаємодії соціальних суб'єктів, які реалізовуються через правові або моральні норми і організаційні засоби, наприклад, через політику державних установ, громадську думку тощо.

Таким чином, у перебігу формування соціальних практик, які нагадують раціональні дії індивідів на основі відповідних «суспільних правил гри», до них додаються й власні внутрішні обмеження поведінкових стратегій індивідів. Це зумовлене тим, що значна частина соціальних інститутів, побудованих на традиціях, звичках і правових нормам, покликана зменшувати негативні наслідки обмеженої раціональності соціальної взаємодії та опортуністичної поведінки людей. Далі повторювані соціальні дії індивідів у рамках певних «правил гри» проходить стадію узвичаєння і лише після цього вони набувають статусу соціальних практик.

Адже узвичаєні соціальні дії та зразки соціальної поведінки індивідів і соціальних груп закріплюються в суспільстві, як правило, у формі соціальних практик, які на останній стадії інституціоналізації виходить на вищий, інституційний рівень і стають певним соціальним інститутом. Цей процес, між іншим, був досить предметно описаний фундатором феноменологічної соціології А. Шюцом, який зауважував, що «ті соціальні якища, котрі спочатку були результатом повторюваних соціальних дій певної групи людей, наступними поколіннями сприймаються вже як даність, яка є настільки ж природною для індивідів, як і фізичні об'єкти, присутні в ньому» [Шюц,2018: с. 156-157].

Доцільним у даному сенсі виглядає й розгляд соціальних практик крізь призму використання *принципу дуалізму*, які, з одного боку, визначаються в якості « певних соціальних обмежень, що структурують і впорядковують людську взаємодію, тобто формалізують довгострокові рутинізовані схеми

відповідної поведінки індивідів», а з іншого боку, виступають «стійкими стереотипами рутинизованих індивідуальних дій, тобто як «соціально сконструйовані» певні відносини між людьми» [Гідденс, 1999: с.78]. У даному випадку увага акцентується на суб'єктивній стороні соціальних практик, тобто на можливості їх цілеспрямованого формування та відтворення в певному соціальному середовищі. При цьому ряд дослідників під такою властивістю розуміє пластичність різноманітних форм соціальної взаємодії в рамках соціальних практик, які сконструйовані людьми. Цей підхід, як свідчить аналіз, знайшов практичне відображення в праці відомих американських соціологів П.Бергера і Т.Лукмана «Соціальне конструювання реальності», в якій вони розглядають категорію соціального інституту у контексті такого чинника як «взаємна типологізація соціальної діяльності» [Бергер,Лукман,1995: с. 92].

Така практична хабітуалізація соціальних практик, на наш погляд, передбачає не тільки стабільну основу протікання будь-якої людської діяльності протягом тривалого періоду, але й виступає надійною основою інституціоналізації останньої. Цікавий погляд на зміст соціальних практик можна знайти в роботі французького соціолога П.Бурдьє «Соціологія політики», в якій наголошується на тому, що «соціальні практики мають подвійну структуру, оскільки, з одного боку, вони детермінуються соціальним середовищем, тобто існують як об'єктивні соціальні структури, що впливають на сооціальні практики; а з іншого боку, вони виступають і як суб'єктивні соціальні структури, котрі через активність соціальних агентів (акторів) впливають на саме соціальне середовище, тобто, на соціальну дійсність через відповідні соціальні практики, тим самим трансформуючи об'єктивні соціальні структури».

«Соціальні практики як форми людської взаємодії», підкреслює дослідник, «мають свою історію, продуктом якої вони й виступають, а факт їх існування не тільки контролює, але й регулює соціальну поведінку індивідів шляхом установлення певних зразків або еталонів даної поведінки. Це говорить про те, що об'єктивність інституціоналізованого соціального світу створюється індивідами, так само як і соціальна об'єктивність конструюється останніми [Бурдьє, 1993: с. 102].

Прикладом такого конструювання соціальної реальності, як показує аналіз, можуть виступати передусім і неформальні соціальні практики трудової зайнятості населення в умовах перехідного суспільства. Отже, основний зміст соціальних практик загалом, у тому числі й соціальних практик трудової тзайнятості, виявляється насамперед через їх соціальну визначеність в перебігу «перманентного» розв'язання конкретних соціальних проблем у рамках певної соціальної спільноти. Таким чином, «стереотипний» характер людських взаємодій в межах певних соціальних практик, які відтворюються в різних сферах суспільного буття, фактично й гарантують їх запам'ятовуваність. Це вказує на той факт, що процес функціонування та розвитку соціальних практик відбувається шляхом рутинізації та тривіалізації соціальних дій не тільки окремих індивідів, але йрізних груп людей в межах певного соціального часу і простору.

Виходячи з цього, можна дійти висновку, що *неформальні соціальні практики* є нічим іншим як визначенною соціальною діяльністю (тобто соціальною практикою) певних соціальних акторів, спрямованою на створення необхідних умов для власної життєдіяльності у рамках певних формальних соціальних інститутів. Завдяки цьому, співвідношення формальних соціальних інститутів з неформальними соціальними практиками не продукує ускладнень, оскільки будь-які формальні соціальні інститути створюють певні поля невизначеності, в рамках яких розвиваються і діють неформальні соціальні практики. Так само не виникає труднощів у порозумінні співвідношення між формальними і неформальними соціальними інститутами.

Але залишається відкритим питання про співвідношення неформальних соціальних практик і неформальних соціальних інститутів. Натомість неформальні соціальні інститути, на наш погляд, у структурному вимірі включають в себе неформальні соціальні практики, які генеруються системою формальних інститутів і сукупністю соціальних норм, джерелом котрих виступає нормативна культура. Більше того, соціальні практики, на відміну від соціальних інститутів, діють, як правило, невеликий проміжок часу і мають зазвичай ситуативний характер. Це по-перше пов'язане з їх націленістю на вирішення

певних питань, після розв'язання котрих соціальні актори не вдаються до використання даної практики. Другою ознакою соціальних практик є те, що вони сприймаються як зразок не всіма соціальними акторами, а лише тими з них, які зацікавлені у вирішенні певних завдань.

Натомість слід відмітити, що оскільки не всі соціальні актори сприймають соціальні практики як зразок, то вони (практики) мають позасистемний характер свого прояву. Унаслідок цього, соціальні мережі взаємозв'язків між соціальними акторами, котрі зацікавлені в застосуванні конкретних соціальних практик, зумовлюють мережевий характер цих соціальних практик. Більше того, виконання саме цих соціальних практик контролюється тільки тими соціальними акторами, котрі їх застосовують. Отже, ключовим чинником використання неформальних соціальних практик виступають певні соціальні актори, котрі власне й утворюють відповідні мережі певних соціальних практик для реалізації своїх індивідуальних і групових цілей і завдань у рамках певного соціального часу і простору.

Аналіз показує, що значна роль у перебігу формування неформальних соціальних практик належить соціально-культурним чинникам, включаючи також історично сформовану певну соціальну практику, призначену для вирішення певної соціальної проблеми. Звідси випливає, що *неформальні соціальні практики* є типізованою формою соціальної взаємодії, яка не тільки сприймається більшістю соціальних акторів, але й має виражений ситуативний характер, спрямований на отримання певного результату, наприклад, певного зиску чи певного прибутку. Цей висновок підтверджується також і відомими американськими соціологами П.Бергером і Т.Лукманом, які принагідно підкреслюють, що процес *інституціоналізації завжди* має місце там і тоді, де і коли здійснюється взаємна типізація певних соціальних практик діячами (акторами) різного роду. Інакше кажучи, будь-яка така типізація соціальних дій є нічим іншим як певним соціальним інститутом, головним чинником котрого виступає взаємність інституційної типізації, з одного боку, це типовість спільних соціальних дій, а з іншого боку, це типовість самих соціальних діячів у межах цих інститутів» [Бергер, Лукман, 1995].

Наприклад, за наявності неформальних інститутів у соціальних акторів з'являються широкі можливості для вибору соціальних дій – вони можуть вдаватися до використання широких можливостей, як формальних соціальних інститутів, так і породжуваних ними формальних та неформальних соціальних практик, або ж використовувати неформальні соціальні інститути, а в тому випадку, коли певного соціального актора не влаштовують наявні соціальні практики, він може завдяки своїм вольовим зусиллям обійти певні інститути, в результаті чого власне й виникають нові соціальні практики.

Звідси випливає, що соціальні *інститути* відображають не тільки структурно-функціональну основу суспільства, але й являються «зовнішнім середовищем» для діючих соціальних акторів. У такому аспекті структурний контекст виступає більш значимим, у порівнянні з поведінковим, а самі соціальні інститути виступають у якості транссуб'єктних і трансоб'єктних універсалій, що визначають соціальну поведінку переважної більшості індивідів, соціальних груп і соціальних організацій. З цієї точки зору *соціальні інститути* – це стійкі зразки формування та відтворення соціальних дій і взаємодій, що структурують будь-яке суспільство, або іншими словами, головним чинником утворення соціальних інститутів є глибинні, історично сформовані стійкі соціальні практики, які забезпечують відтворення соціальних зв'язків і відносин у різних типах суспільних систем.

У такому визначенні акцент робиться на можливості соціальних інститутів виступати інструментом соціального тестування та природного відбору форм суспільної взаємодії і людських відносин, адекватних певному суспільному середовищу. Щодо цього, то відомий американський соціолог Т.Веблен відмічав, що «всяка еволюція суспільного устрою є процесом природного відбору соціальних інститутів…. Власне, інститути виступають не тільки результатом відбору та пристосування, переважаючих і панівних типів відносин і духовних позицій, але й особливим способом існування будь-якого суспільства, сформованих суспільних відносин, і, відповідно, дієвим чинником їх відбору» [Веблен, 1984:с. 128-129].

Це вказує на той факт, що інституційний підхід насамперед передбачає більш спрощене, а також більш реалістичне пояснення соціальної поведінки людей, особливо в економічній сфері суспільного буття. У даному розумінні цей підхід є більш наближеним до соціально-культурного підходу, особливо до функціонування неформальних соціальних практик. З цього приводу британський соціолог Дж.Ходжсон відмічає, що, «найбільш важливою характеристикою інституціоналізму виступає ідея про те, що кодний індивід є соціально та інституційно залежний, оскільки формується під впливом культурних та інституційних умов» Ця теза концентрує увагу дослідників на аналізі локальних порядків, які структурують поведінку людей у рамках певних господарських сегментів. У цьому контексті соціальні «мережі розуміються як структури, що виникають із взаємодії акторів, а інститути – як правила взаємодії в даних мережах» [Ходжсон, 2003: с.130].

Варто також відмітити, що соціальні практики неформальної зайнятості мають суттєву просторово-часову локалізацію, оскільки категорії простору і часу «працюють» на соціальні практики як такі, що володіють і фізичним, і соціальним смислом: *по-перше,* соціальні практики як форми соціальних інститутів відрізняються в різні історичні періоди: індивід протягом свого життя може використовувати як формальні, так і неформальні соціальні практики в рамках одного інституту залежно від соціально-економічної доцільності; *по-друге*, місце проживання індивіда (регіон, державний устрій, менталітет) також впливає на його соціальні практики в сфері зайнятості, оскільки ці практики можуть відрізнятись як у просторі соціальних статусів, так і в просторі соціальних ролей, закріплених з статусами. При цьому, акторами (або суб'єктами) соціальних практик виступають як соціальні організації, спільноти і групи, так і окремі індивіди, які повністю або частково можуть мати неформальний статус у межах певної соціальної діяльності.

Між іншим аналіз показує, що соціальна реальність функціонування ринку праці в перехідному суспільстві являє собою переплетення формальних і неформальних практик неформальної зайнятості. Вивчення практичної діяльності людей як суб'єктів неформальних практик трудової зайнятості

передбачає узагальення теоретичних засад і емпіричних обстежень їхніх узвичаєнних, або рутинних дій у межах певних соціальнх інститутів та організацій. Як відзначає з цього приводу український соціологг Л.Хижняк «зміст соціальних практик у сфері праці в умовах ринкових відносин складають такі елементи: 1) відносини попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, що значною мірою визначає рівень трудової винагороди; 2) узгодження умов оформлення трудового найму (постійна робота із записом у трудовій книзі, робота за трудовою угодою, робота за усною домовленістю); 3) узгодження конкретних умов трудового найму (зміст, режим, безпека праці, рівень, термін та порядок трудової винагороди та ін.)» [Хижняк,2009: с.289-292].

Одне слово, осліджувати соціальні практики неформальної зайнятості означає вивчати взаємодію людей у соціально-укономічній сфері суспільного буття. У даному контексті вкрай важливим є той факт, що соціально-економічна взаємодія (або відносини) між людьми виступає не тільки причиною, але й результатом формування та розвитку неформальних практик зайнятості населення на ринку праці. Окрім цього, необхідно також довести, яким чином соціально-економічна взаємодія людей у сфері зайнятості є передумовою їх неформальної інституціоналізації та легітимації. Складовою процесу становлення соціальнх інститутів є насамперед «рутина», якою виступає повторювану діяльність індивідів з метою найбільш доцільного та раціонального використання наявних ресурсів.

На цю умову особливу увагу звертав польський соціолог П. Штомпка, вважаючи, що «коли взаємовідносини між людьми постійно повторюються, то на цій основі формуються певні «інституції», які відображаються у сформованих нормах і правилах соціальної взаємодії. Рутина в цьому процесові означає несвідоме слідування звичаям, або пристрасть до шаблону. Вона виступає структурованою сукупністю «типових реакцій», що пов’язують індивідів між собою та з навколишнім середовищем» [Штомпка, 1996 **]**.

Як бачимо, частота всякої повторювальної діяльності з часом стає рутиною. Це говорить нам про те, що коли одиничні, випадкові практики трудової зайнятості часто відтворюються, то з часом така соціальна взаємодія

стає не тільки узгодженою, але й виступає ключовою умовою формування інституцій неформальної зайнятості. З локалізації певної форми неформальної зайнятості, формується коло учасників і певні обмеження, правила і норми, які сприяють досягненню соціалдьних цілей найбільш ефективним способом. Неформальна інституціоналізація являє собою цілісний соціальний процес, який від рутини через інституцію прямує до неформальних норм взаємодії. Процес неформальної інституціоналізації соціальних практик неформальної зайнятості, на наш поглід, може мати й такий системний вигляд: а) виникнення потреби в трудовій діяльності; б) повторення цієї діяльності, що задовільняє потребу, що виникла, тобто рутинізація процесу; в) цільова природа обраної діяльності; г) формування «інституцій» - інституціоналізація неформальних практик зайнятості; д) виникнення та легітимація неформальних норм і правил в перебігу реалізації неформальних трудових відносин; ж) формування системи неформальних санкцій в сфері трудової зайнятості; з) установлення статусно-рольової взаємодії в сфері неформальної тьрудової зайнятості .

Узагальнюючи основні підходи щодо розуміння змісту соціологічної категорії «соціальна практика», у яких остання трактується як сукупність конкретних узвичаєних (рутинних) повторюваних дій індивідів, груп, спільнот і організацій у реальному часі і просторі, що забезпечує стійке функціонування соціальних інститутів . Причому соціальна практика – це певний різвид практики, в перебігу котрої певний соціальний суб’єкт у конкретно-історичних умовах використовує можливості соціальних інститутів, організацій та установ для вчинення відповідного впливу на систему суспільних відносин з метою реалізації соціального капіталу для саморозвитку та розвитку суспільства.

Проведений аналіз також показав, що формування, функціонування та вдосконалення неформальних практик трудової зайнятості безробітних напряму пов’язаний з усталеною соціальною взаємодією або узвичаєними чи унормованими взаємовідносинами між людьми в сфері зайнятості. Це означає, що вихідною ознакою (елементом), без якого не можливо досліджувати соціальні практики неформальної зайнятості, є наявність суспільних зв'язків, взаємозалежностей і взаємодії між людьми в конкретно-історичних умовах місця

і часу. Адже неформальні практики трудової зайнятості виникають і формуються в процесі повторення й ствердження соціальних взаємодій в сфері трудової зайнятості, які в той же час знаходяться повністю або частково поза межами офіційного інституту ринку праці.

Використовуючи наукові напрацювання представників традиційного інституціоналізму підкреслимо, що *неформальні соціальні практики трудової зайнятості* характеризуються наявністю звичок, стійкістю і поширеністю певного способу мислення, дій і поведінкових стратегій в сфері праці та зайнятості. Згідно з теорією традиційного інституціоналізму індивід реалізує свою трудову діяльність на основі самопідтримуючих соціокультурних практик (звичок, традицій, стереотипів поведінки) і загальноприйнятої трудової практики, що складається з різних стереотипний дій або «рутин». Певна обмеженість людського пізнання і здатність до прийняття рішень виступає причиною того, що люди використовують у своїй поведінці правила і звички, повторювальне використання котрих уможливлює отримання ними певних результатів, зисків, прибутків тощо, наприклад, забезпеченням себе постійною і пристойною роботою. Крім того, важливо, що соціальні практики неформальної трудової зайнятості передаються з покоління до покоління, що впливає на стереотипи поведінки людей в багатьох сферах суспільного життя.

Неформальні соціальні практики трудової зайнятості ґрунтуються, як правило, на спадковості, інерційності та стійкості. Вони знаходяться на перехресті соціально-трудових, соціокультурних та інституційних схем, які відображають домінуючі соціальні цінності й норми конкретного суспільства. Більше того, неформальні практики зайнятості, як показує аналіз, завдають «внутрішню» імперативність соціальної поведінки, а формальні – «зовнішню», визначаючи тим самим внутрішню та зовнішню регуляцію, мотиваційні та стимуляційні чинники трудової поведінки. Незважаючи на зовнішню м’якість неформальних практик, вони за своїм впливом на трудову поведінку людини можуть бути більш жорсткими і впливовішими за формальні правила і норми. Водночас неформальні правила та норми, що пронизують усе наше життя, важко відслідкувати, а тим більше виміряти. Натомість формальні норми й правила, до

ієрархії котрих включається сукупність різних законодавчих форм і приписів, починаючи з конституції та завершуючи статутами й положеннями різних соціальних утворень, описуються значно простіше, ніж неформальні.

З теоретико-методологічної точки зору виділення і протиставлення двох соціальних просторів (формального й неформального) у перехідному соціумі пов'язане з конфліктністю офіційно існуючої інституційної системи трудової зайнятості. Проблема полягає в тому, що поширення неформальних практик трудової зайнятості є природним викликом на невідповідність легального інституту ринку праці стосовно задоволення нагальних потреб та інтересів робочої сили у пошуку підходящої роботи та працевлаштуванні. Домінування неформальних трудових відносин над формальними регуляторами ринку праці фактично й виступають, на наш погляд, головною причиною невдалого реформування останнього і одночасно ключовою відмінністю пострадянських країн порівняно з європейськими країнами.

Водночас неформальні практики трудової зайнятості, як свідчить аналіз, постійно розширюють свої межі в різних сферах суспільного буття, набуваючи тим самим все більшого визнання в масовій свідомості населення. В кінцевому рахунку вони стають органічною частиною нових соціальних інститутів, які проходять складний етап транзиту до ринкової економіки та цивілизованого ринку праці порівняно з легальними закордонними зразками, функціонуючими в умовах розвиненої ринково-економічної системи. Постійне відтворення цього процесу свідчить про те, що в його основі лежить ефективний соціально-економічний механізм, який, з нашої точки зору, включає в себе *три основних* елементи: *по-перше,* це формально-правові та організаційно-адміністративні норми і правила, що встановлюються і контролюються державою; *по-друге,* це соціально-культурні норми та цінності, що формуються та контролюються громадянським суспільством, а *по-третє,* це організаційно-інституціолізовані соціальні практики неформальної взаємодії індивідів і соціальних груп. Це повною мірою стосується й неформальних практик трудової зайнятості, завдяки котрим організується та впорядковується трудова діяльність індивідів, яка виконується здебільшого на основі усних домовленостей між роботодавцем і

найманим працівником, а також регулюється методами соціального контролю практично без використання адміністративних чинників.

У цьому контексті неформальна зайнятість розглядається як соціальна форма трудової активності, яка не передбачена нормами адміністративного права та офіційними трудовими контрактами або частковим їх укладанням. Відповідно, до неформальної зайнятості залучаються ті працівники, які вважаються офіційно зайнятими, але поряд із цією роботою, яка є офіційно регламентованою, вони паралельно виконують ряд трудових операцій у межах неформальних практик трудової зайнятості. Натомість масштабність поширення неформальних форм трудової зайнятості свідчить про складність соціально-виробничих процесів у трудовому середовищі, що актуалізує можливості соціологічної науки у дослідження цієї проблематики.

Розділ 28. Типологія неформальних пратик трудової зайнятості

Проведений аналіз засвідчує, що неформальний сектор трудової зайнятих, який нерідко існує в напівлегальних умовах є важко доступним для дослідників. Основним джерелом інформації щодо соціально-демографічних характеристик домогосподарств країни є переписи населення, які періодично проводяться органами державної статистики. В періоди між проведенням переписів дані щодо складу домогосподарств та інші їх характеристики дослідники отримують за допомогою вибіркових соціологічних обстежень умов життя й діяльності членів домогосподарств.

Водночас аналітичний огляд неформальних соціальних практик трудової зайнятості в країних пострадянського простору вказує, зокрема, на велику різнорідність типів, видів і форм останньої. Але незважаючи на розгалуженість форм, типів і напрямів неформальної трудової зайнятості в ній, на нашу думку, можна виокремити декілька усталених типів, а також здійснити їх класифікацію за певними ознаками:

1) *за видами неформальної трудової діяльності* можна виділити такі види робіт як: а) кваліфіковану роботу, яка достатнім чином оплачується (приватні уроки, медичні послуги, пошив одягу, ремонт автомобілів,

побутової техніки, будівельні уроки тощо); б) некваліфіковану роботу, яка не потребує кваліфікації (дрібна торгівля, «човниковий» бізнес, надання різних послуг). Відповідно, робота такого роду може надавати як дуже високий, так і мізерний прибуток;

2) *за способом здійснення неформальної діяльності* та отримання прибутків вирізняють: а) індивідуально зайнятих (або самозайнятих) працівників і власників виробничих одиниць; б) офіційно не зареєстрованих виробничих одиниць; в) офіційно не оформлених працівників у зареєстрованих підприємствах; г) працівників формального сектору, які здійснюють невраховану діяльність на своєму робочому місці (прийом «своїх» клієнтів перукарями, лікарями, виготовлення виробів на замовлення знайомих тощо); д) працівників формального сектору, які отримують прибуток від діяльність, що не враховується або приховується від оподаткування;

3) *за статусом зайнятості виокремлюють:* а) осіб, зайнятих не тільки в неформальному секторі (для яких неформальна зайнятість є основною); б) осіб, які поєднують роботу у формальному і неформальному секторі (неформальна зайнятість є вторинною) [Варга,2020: с. 39-54].

При цьому варто особливо підкреслити, що межа між формальними і неформальними практиками трудової зайнятості, між неформальним сектором економіки і економічною неактивністю, між неформальним сектором економіки і тіньовою економікою є занадто умовною. Досить важко розрізняти та індетифікувати ці соціальні процеси і явища в умовах перехідної, або тразитивної економіки, функціонування й розвиток котрої можливий лише на основі врахування неформального контексту останньої.

У зв'язку з цим, доцільно зупинитись на визначенні основних джерел доходу від різних соціальних форм трудової діяльності. *До основних офіційних джерел* отримання доходу, як правило, належать: а) заробітна плата в громадському і державному секторі; б) заробітна плата в приватному секторі; в) трансфертні платежі – пенсії, соціальні виплати з безробіття. Що ж стосується *неформальних джерел* отримання доходів, то вони поділяються

на такі джерела: а) *первинна і вторинна діяльність* – землекористування, вирощування сільськогосподарської продукції на продаж, робота за договором на будівництві та пов'язана з будівництвом діяльність, ремісники, швачки, виробники вина, спирту, черевичники; б*) трьохступеневі підприємства* з відносно великим вкладанням капіталу: житлові, транспортні підприємства, спекуляція товарами, здача в оренду; в) *дрібний розподіл* – ринкові робітники, дрібні торговці, обслуговування барів, ринкові піднощики, дилери тощо; г) *інші послуги* – музиканти, перукарі, прибиральники, фотографи, робітники з ремонту автомобілів та предметів побуту, магія і нетрадиційна медицина; д) приватні трансферні платежі – подарунки і аналогічні потоки грошей і товарів між людьми.

Поряд із цим, проведений аналіз показує, що ключовим критерієм протиставлення двох основних секторів трудової діяльності (формального і неформального) виступає *ступінь раціоналізації праці,* тобто те, яким чином організована трудова діяльність - на постійній, чи регулярній основі за фіксовану винагороду, або ж дана робота є тимчасовою з випадковим отриманням доходу. Для з'ясування цього звернемося до класифікації Міжнародної організації праі, яка заснована на поділі виробничих одиниць за типом робочих місць і статусом зайнятості. Ця концептуальна схема передбачає віднесення працівників до формальної чи неформальної зайнятості на основі характеру трудових відносин, у яких вони беруть участь, тобто в залежності від характеристики робочих місць усередині організованих виробничих одиниць. Таким чином, будь-який працівник рахується неформально зайнятим у тому випадку, якщо відношенню до нього не дотримуються введені державою обмеження, які регулюють використання праці та її оплату (див.табл. 6.1) [Варга,2020: с.15].

У поданій таблиці темно-сірі осередки відповідають таким ситуаціям, які за висновками експертів МОП, виникнути практичноне можуть. Світло-сірі осередки відповідають різноманітним формам трудової зайнятості, а окремо виділяється лише осередок 7 – це наймані працівники, що виконують роботи на підприємствах неформального сектора. Звідси випливає, що

неформальна зайнятість складається з тих працівників, які зайняті в неформальному секторі (3-8), за винятком осередка 7.

Таблиця 6.1

Характеристики виробничих одиниць за типом зайнятості

Виробничі одиниці за типом	Робочі місця за статусом трудової зайнятості								
	Індивідуальні працівники		Роботодавці		Допоміжні сімейні працівники	Наймані працівники		Працівники виробничих кооперативів	
	Нефор-мальні	Фор-мальні	Нефор-мальні	Фор-мальні	Нефор-мальні	Нефор-мальні	Фор-мальні	Нефор-мальні	Фор-мальні
Підприємства фомального сектора		X	X	X	1	2	X	X	X
Підприємства неформаль-ного сектора	3	X	4	X	5	6	7	8	X
Домашні господар-ства	9	X	X	X	X	10	X	8	X

На основі даної типологічної матриці виділяються такі категорії працівників, зайнятих у неформальному секторі ринкової економіки:

1) самозайняті і підприємці неформального сектора, котрі незареєстровані офіційно; неформальний статус підприємства передбачає і статус таких працівників, адже їх розглядають в контексті своїх підприємств (осередки 3 и 4);

2) допомагаючі сімейні працівники, що працюють на підприємствах неформального сектора (осередок 5); у більшості випадків вони працюють без оформлення письмового контракту, на них не поширюється трудове законодавство і вони не отримують звичайної заробітної платні;

3) наймані працівники, зайняті на підприємствах неформального сектора (осередок 6);

4) працівники неформальних виробничих кооперативів (осередок 8) і неформально зайняті працівники поза неформальним сектором (осередок

1,2,9,10); трудові відносини таких працівників на практиці не регулюються трудовим законодавством і, відповідно, працівники не обкладаються податками, а також позбавлені будь-якого соціального захисту і/або прав на будь-які виплати (виплату вихідних, оплачувану щорічну відпустку);

5) самозайняті, що виробляють продукцію виключно для власного внутрішнього користування (осередок 9); 6) зайняті на умовах неформального найму в домашніх господарствах (осередок 10).

Водночас у межах наукової типологізації різних форм неформальної зайнятості усіх неформально зайнятих працівників можна, на наш погляд, розподілити на *такі три групи*:

1) неформальні працівники формальних підприємств, установ, закладів й інших організаційних формувань (осередок 2);

2) неформальні працівники неформальних підприємств, фірм, різних організацій і домогосподарств (осередки 6 і 10);

3)неформальні самозайняті працівники (осередки 1, 3, 4, 5, 8, 9).

До поширених соціальних практик неформальної трудової зайнятості належать також фермерські та підсобні господарства, які реалізують певну частину власної продукції на ринку, а також невеликі сімейні підприємства і фірми, які засновані на використанні праці членів своїх родин.

Необхідно також зазначити, що одним із важливих видів неформальної зайнятості є так звана *самозайнятість населення,* діяльність котрої не є зареєстрованою. Причому соціально-економічна поведінка самозайнятих осіб, як свідчить аналіз, має цілий ряд певних особливостей: *по-перше*, ці особи працюють на себе і наймають працівників серед родичів, друзів і знайомих; *по-друге*, вони не беруть банківських кредитів, а необхідні їм грошові кошти та інші матеріальні ресурси отримують шляхом запозичення у родичів і друзів; *по-третє,* самозайнятість певних громадян, як свідчить трудова практика, може реалізовуватись через мікропідприємництво, наприклад, шляхом ведення особистого господарства тощо; *по-четверте,* у вузькому сенсі самозайнятість нерідко розглядається як індивідуальна діяльність, яка приносить прибуток у грошовій або натуральній формі.

Важливо також наголосити, що за певних умов самозайнятість може стати перехідною ланкою між роботою за наймом і самостійним наймом працівників. Для широкого кола осіб самозайнятість виступає об'єктивною необхідністю і нерідко виступає єдиним джерелом отримання доходів або прибутків. Завдяки своїм універсальним функціям самозайнятість суттєво впливає на процеси вітворення та розвитку соціальної сфери. Наприклад, за допомогою самозайнятості можна вирішувати різні проблеми, пов'язані з працевлаштуванням, зменшенням рівня безробіття, економічним зростанням і отриманням прибутків. Характерною ознакою само зайнятості вважається самокерованість, яка поєднує в собі активність і вміння організовувати свою економічну діяльність, а також знаходити вихід у різних складних життєвих ситуаціях, використовуючи мережу соціальних зв'язків».

Поряд із цим, від традиційної або офіційної трудової зайнятості «самозайнятість відрізняється характерною автономністю та індивідуальною спрямованістю, що сприяє поступовому формуванню принципово нового соціального прошарку економічно активного населення, яке відмовляється від різноманітніх патерналістських очікувань». Однією з передумов розвитку особистості в перебігу самозайнятості, як показує аналіз, є схильність останньої до неї, що залежить від ряду внутрішніх і зовнішніх чинників. Внутрішні, або суб'єктивні чинники пов'язані насамперед із особистісними характеристиками (стать, вік, освітній рівень, стан фізичного здоров'я, професія, особистий досвід) і визначаються через потреби, інтереси та цінності тощо. А зовнішні, або об'єктивні чинники, що впливають на розвиток само зайнятості, визначаються різними умовами зовнішнього середовища, які можуть сприяти активізації господарської активності. Серед інших зовнішніх умов, які істоно впливає на само зайнятість, виділяються такі умови, як соціально-демографічна структура суспільства, рівень безробіття, розвитку ринку праці, облаштованості ринкової інфраструктури та соціально-економічного розвитку суспільства в цілому.

Значний внесок у розвиток типологічних засад самозайнятості належить відомому американському соціологу С. Сассен, яка на основі влсно проведених соціологічних обстежень не тільки предметно описала цей різновид трудової

зайнятості населення, але й позначила його в якості *висококваліфікованої самозайнятості*. Зокрема, дослідниця вважає, що у високорозвинутих країнах світу саме неформальна самозайнятість висококваліфікованих осіб (наприклад, художників, письменників, дизайнерів, працівників ІТ-технологій тощо) формує значну фінансову частину у перебігу розвитку економіки. Дана саозайнятість описується Сассен в термінах «нової креативної неформальної економіки». При цьому вона відмічає, що мотивами ухилення від офіційної реєстрації зайнятості виступає прагнення цієї категорії людей до творчості і свободи. Проте, у будь-якому випадку, ця категорія самозайнятих сплачує податки та медичне страхування, інакше їх діяльність з точки зору юридичних норм вважалася б кримінальною. [Варга, 2020: с.96-109].

Аналітичний огляд особливостей ринку праці в постсоціалістичних країнах дозволив виявити той факт, що окремі види неформальної трудової зайнятості знаходяться поза межами офіційної статистики та інституційного контролю з боку держави , але в той же час прдовжують свою економічну діяльність у відносно автономному режимі. Це пояснюється тим, що ринковий порядок являє собою стохастичну самоорганізовану систему, елементи котрої функціонують певний час у спонтанному безконтрольному режимі з боку інститутів державного регулювання. Звичайно, що спонтанні соціально-економічні процеси можуть розвиватися не тільки в різних напівлегальних системах координат, але й носити відверто латенті, тобто приховані форми економічної діяльності, які можуть бути як конструктивного, так і деструктивного характеру, тим самим істотно доповнюючи неформальки практики трудової зайнятості або, навпаки, деформуючи так звану «офіційну» ринкову економіку. Однак в умовах ринково-орієнтованих змін в економіці значного поширення набувають все ж таки гнучкі ілегальні форми організації праці, практика укладання термінових контрактів, що приводить до збільшення кількості вакансій, пов’язаних з тимчасовою роботою та зростанням обсягів неповної зайнятості. Застосування гнучких форм трудової зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, однак нерідко за рахунок зменшення рівня соціальної захищеності працівників. Тому саме ця категорія працівників, яка

працює в режимі гнучких форм трудової зайнятості, є більш схильною до переходу від стандартних до нестандартних форм трудової зайнятості, що вимагає розроблення відповідного нормативно-правового забезпечення останніх.

До *нестандартної зайнятості* відносять, як правило, ті форми й види зайнятості, що не мають чітко внормованих відповідних стандартів, які повною мірою забезпечують регламентацію робочого часу. Більше того, нестандартна зайнятість нерідко розглядається в кількох іпостасях: *по-перше,* як динамічний соціальний процес, спрямований збільшення робочих мість; *по-друге,* як показник соціально-економічного стану суспільства на певному етапі свого розвитку; *по-третє*, як важлиний соціальний інститут, який забезпечує організацію форм нестандартної зайнятості шляхом налагодження відповідної взаємодії між учасниками останньої. Звідси фактично й випливає *типологія нестандартних форм зайнятості* беробітного населення, що включає в себе цілу низку форм нестандартної зайнятості. Серед них останнім часом прийнято виокремлювати такі форми, як:

1.Тимчасова зайнятість. Тимчасово зайнятими вважають працівників, які уклали трудові контракти на певний строк або на виконання конкретного обсягу робіт, а також тих, що мають сезонну, випадкову або разову роботу.

2. Неповна зайнятість. Існують два основні підходи до її визначення: кількісний і якісний. У першому випадку до неповно- зайнятих відносять працівників, звичайна тривалість робочого часу яких менше нормальної величини (як правило, 30-35 робочих годин на тиждень; таких працівників називають «малозайнятими», у другому − тих, хто має трудові контракти на неповний робочий час.

3.Недозайнятість. Цю категорію складають працівники, які тимчасово відсутні на робочому місці або трудяться менше звичайного робочого часу з таких незалежних від них причин, як відпустки з ініціативи роботодавців, та вимушено переведених на скорочений графік роботи через відсутність клієнтів або замовлень тощо.

4. Надзайнятість. Надзайнятими вважаються ті працівники, тривалість робочого часу котрих більше певної порогової величини (зазвичай понад 40 робочих годин на тиждень).

5. Самостійна зайнятість. Самостійна зайнятість охоплює, як првило, роботодавців, членів виробничих кооперативів та самозайнятих у вузькому сенсі.

6. Неформальна зайнятість. До неформально зайнятих відносяться такі особи: а) зайняті індивідуальним підприємництвом; б) зайняті за наймом у фізичниих осіб; в) зайнятість в домашніх господарствах; г) зайнятість у формальному секторі на основі усної домовленості.

7. Зайнятість у домашньому господарстві. Ця категорія зайнятих осіб охоплює тих людей, які виробляють певні речі, товари, продукти чи надають послуги в домашніх умовах або для продажу на ринку, або для власного споживання. У багатьох країнах особи, що виробляють продукти виключно для власного споживання, не розглядаються як зайняті і включаються до складу економічно неактивного населення.

Необхідно також відмітити, що деякі з названих видів зайнятості можуть поєднуватися один з одним в різноманітних комбінаціях, що вкрай ускладнює їх облік. Але типовим характеристикам робочих місць притаманна тенденція притягування одне до одного, оскільки одне відхилення від визначеного «стандарту робочого місця тягне за собою інші відхилення. Відповідно термін «нестандартність» щодо трудових відносин розглядається в двох значеннях: *по-перше,* йдеться про нестандартність трудового договору, тобто про відхилення формальних умов контракту від прийнятого стандарту (звужене трактування), а по-друге, йдеться про нестандартність фактичних умов зайнятості (розширене трактування). У цьому сенсі до нестандартних працівників можуть відноситися не тільки ті, хто уклав нестандартний контракт, але й ті працівники, хто взагалі не має контракту (наприклад, самозайняті, зайняті у фізичних осіб, зайняті на основі усних домовленостей тощо) або ті працівники, хто при наявності стандартного контракту реально працює в межах нестандартного трудового режиму

Ще одним чинником поширення гнучких форм трудової зайнятості в «новій економіці» на є впровадження інноваційних технологій, забезпечуючи не тільки створення додаткових робочих місць, але й одночасно вирішення проблем зайнятості населення. Це такі інноваційні види діяльності як лізинг, аутсорсинг, аутстафінг персоналу; телеробот, або дистанційна зайнятість; віддалену робота (фріланс), нетипові моделі робочого часу, наприклад, поділ робочого місця між кількома працівниками, гнучкі графіки робочого часу, аморфний робочий час тощо. Натомість активне використання зазначених інноваційних гнучких і нестандартних форм трудової зайнятості в України гальмується відсутністю нормативно-законодавчої бази регулювання гнучкості праці. Більше того, застосування нетипових моделей робочого часу вказує на наявність гнучкого ринку праці, котрий дозволяє робочій силі не тільки пристосуватись до змінних умов праці, але й забезпечує можливість для переходу працівників від однієї форми зайнятості до іншої, а також визначає широкий спектр умов найму, отримання заробітної плати, додаткових виплат, організації робочого часу, форм і методів трудової діяльності.

Аналіз також показує, що на одному полюсі в спектрі різних форм неформальної зайнятості можуть знаходитися й висококваліфіковані соціальні послуги, які надаються широкому загалу професіоналами в індивідуальному порядку, наприклад, лікарями, вчителями, адвокатами тощо. А на іншому полюсі даного спектру – низько кваліфікована фізична праця, спрямована на забезпечення умов простого виживання родин, як, наприклад, виробництво продукції в домашньому господарстві для подальшого продажу на ринку. Ще один додатковий сегмент неформальної зайнятості – мале індивідуальне підприємництво, котре може носити індивідуальний і некорпоративний характер, тобто не бути оформленим у вигляді фірми, а тому залишатися поза обліком у формальному секторі економіки.

Таким чином, працівники можуть переміщатися в континуумі ринку праці в залежності від певних у мов і обставин, займаючи кілька позицій одночасно. Наприклад, офіційно працевлаштований працівник має неформальний підробіток, який складає основну частину його заробітку. Отже, неформальна

зайнятість може мати місце як усередині, так і поза неформальними секторами економічної діяльності. Саме тому неформальну зайнятість варто розглядати не тільки з точки зору нормативного статусу підприємства (наявність офіційної реєстрації), але із точки зору характеру трудового найму працівників, наприклад, працюють за трудовою угодою,, або мають право на отримання соціальних виплат тощо. Це приводить до такої формули: неформальна зайнятість = неформальні підприємства, переважно самозайняті та сімейний бізнес + безконтрактний або/та контрактний найм робочої сили (тобто заробітна плата в «конверті») на формальних і неформальних підприємствах. Співвідношення цих складових у країнах, що розвиваються становить : 60% и 40%.

Через це сегментація неформальної економіки з точки зору характеру трудової діяльності працівників передбачає також і сегментацію неформальної зайнятості: 1) неформальні роботодавці; 2) сімейний бізнес; 3) наймані працівники неформальних підприємств; 4) периферійні наймані працівники формальних підприємств (тимчасові, частково зайняті); 5) надомні працівники; 6) неоплачувана домашня зайнятість. Натомість прибутки в даному разі можуть знижуватись у міру руху цієї типології, так само як гендерна картина неформальної зайнятості щодо прибутків також може змінюватись від переваг чоловіків до переважання жінок.

Водночас виникнення нових форм приватного підприємництва сприяла істотним чином офіційному бізнесу розширяти нові форми неформального найму робочої сили, зокрема: субконтракти з неформальними підприємствами; відсутній (або не передбачений) офіційний найм (взяття товару на реалізацію); найм присутній, проте нема чіткості – з ким (тимчасовий найм через агентство); перенесення підрозділів підприємств в країни, де поширені традиції неформальності (країни, що розвиваються).

Поряд із цим, аналіз показує, що до неформальних практик трудової зайнятості слід відносити й ті форми зайнятості, які власне й самі робітники не вважають своєю основною роботою, а також і ті, котрі є додатковою і вторинною зайнятістю. При цьому основні види неформальних практик трудової зайнятості можуть виступати і виявлятися в таких формах: у наявності власної присадибної

ділянки; збиральництві (збір грибів, ягід); рукоділлі, до якого поряд з традиційними видами (шиттям, в'язанням) відносять і виготовлення побутових речей, предметів, меблів; вигодовуванні домашньої худоби або зайняття бджільництвом; приготування їжі для себе, своєї сім'ї та для продажу; полювання, риболовля; надання послуг (ремонт, масаж, стрижки). Причому спектр форм надання таких послуг і вироблення певних товарів може бути досить містким і широким, зважаючи на способи і шляхи, через які люди адаптуються до умов трудового життя. проте основною ознакою тут виступає наявність взаємовідносин з державними органами, сплата податкових, соціальних й інших обов'язкових відрахувань.

Таким чином, *неформальна трудова зайнятість*, яка здійснється в легальних формах виступає важливим соціальним механізмом трудової та професійної мобільності й адаптації робочої сили, а також виконує важливі функції в ринково-підприємницькому суспільстві, зокрема: надає широкий доступ незайнятим громадянам до нових професій і робочих місць, а також дозволяє робітникам і безробітним за посередництва держави набувати нових знань, умінь, навичок і компетенцій. З цього приводу швейцарський науковець Д. Касел на підставі проведених досліджень виділяє «три позитивні функції неформальної зайнятості, а саме: 1) злагодження перепадів в економічній кон'юнктурі суспільства за допомогою перерозподілу ресурсів між офіційною і неофіційною сферами економічного життя (коли офіційна економіка знаходиться в кризі, виробничі ресурси не пропадають, а перерозподіляються в неформальній економіці, повертаючись в офіційні сфери після завершення кризи); 2) злагодження певних соціальних протиріч, оскільки як неформальна зайнятість, так і неформальне підприємництво покращує матеріальний стан громадян та їхніх сімей); 3) підживлення неформальною зайнятістю своїми ресурсами офіційну економіку, оскільки кошти неофіційних прибутків використовуються для закупівлі товарів і послуг в офіційному секторі економіки» [Варга,2020:с.82-88].

Розділ 29. Зарубіжий досвід неформальної зайнятості населення

Основною причиною виникнення неформального ринку праці, як показує аналіз є наявність можливостей для певної частки економічних агентів не дотримуватись існуючого законодавства. Оскільки неформальна економіка не сприяє розвитку ринкової системи, тому практично більшість західних країн прагне зменшити її обсяг. Одним із основних чиннів поширення тіньової економіки та неформального ринку праці є надмірний податковий тягар і недосконаліть податкової політики держав. Тож зупинемось на розгляді тих західних держав, які досить успішно долають проблему детінізації ринку праці.

Податкові системи розвинених країн світу, як свідчить аналіз, базуються на кількох загальних пріоритетах, зокрема: на максимальному спрощенні процедур сплати податків і регулювання підприємницької діяльності, а також на зменшенні адміністративного та податкового тиску тиску на підприємства. Більше того, нині в світі майже не існує країн, де питання розвитку неформального ринку праці не стояли б на порядку денному, окрім Кувейту, в якому не існує неформальної економіки. Це зумовлено відсутністю в цій країни величезної кількості податків (для прикладу, в Україні, підприємці мають щорічно сплачувати 147 платежів податкового характеру).

Щодо характеру процесів легалізації тіньових доходів і особливостей податкового законодавства, то вони в Європейських країнах , спрямовані на протидію неформальній зайнятості відповідно до Резолюції Ради ЄС від 2003 року «Про трансформацію недекларованої трудової діяльності в офіційну зайнятість». Поряд із цим, у 2007 році Єврокомісія офіційно презентувала Зелену книгу «Модернізація трудового права у відповідь на виклики XXI-століття», в якій представлений спеціальний розділ із захисту соціально-трудових прав працівників у контексті недекларованої зайнятості. Водночас у 2008 році Європарламент ухвалив Резолюцію щодо посилення боротьби з неформальною зайнятісті, а в 2010 році - Стратегію економічного зростання

та зайнятості населення Європейського Союзу «Європа 2020», якою передбачено підвищення рівня зайнятості населення віком від 20 до 64 років до 75%. Для досягнення цих показників Єврокомісія затвердила програмний документ- Флагманські ініціативи «Порядок денний для нових навичок і робочих місць» , у якому наголошена необхідність переходу від недекларованої до офіційної та постійної зайнятості. У 2012 році Єврокомісія ухвалила також Пакет ініціатив стосовно зайнятості, які передбачали заходи з легалізації ринку праці та рекомендації з статистичного визначення неформальної зайнятості..

Натомість найбільш масштабні соціологічні дослідження неформальної зайнятості в країнах Європейського Союзу були проведені в межах моніторингової програми Єврокомісії «Євробарометр» у 2007-2018 роках, за результатами котрих з'ясовано такі соціально-економічні складові]: 1) €-200 – середня сума, яку кожен європеєць щороку витрачає на придбання товарів і послуг, вироблених неофіційно; 2) €-300 – середній щорічний дохід, який громадяни ЄС отримують, працюючи неформально; 3) 11% європейців (кожен дев'ятий) підтвердили, що протягом останнього року купували товари чи послуги, вироблені в неофіційний спосіб; 4) 15–20% обсягу ВВП Євросоюзу перебуває у «тіні».

Окрім цього, відповідно до результатів опитування Євробарометру-2023 можна зафіксувати наступний соціально демографічний профіль неформальної зайнятості в країнах ЄС:

1) попит на товари та послуги, виробництво яких може бути пов'язане з недекларованою трудовою діяльністю, найчастіше виявляли європейці віком 15–54 років, а також ті громадяки, хто припинив отримання освіти у віці старше 20 років та й ті, кому тривалий час складно оплачувати комунальні рахунки; за професійною ознакою – це були самозайняті, а також менеджери та «білі комірці»;

2) пропозицію послуг неофіційної зайнятості найчастіше забезпечують люди віком 15–34 років, а також люди, ящо мають проблеми з погашенням

іпотеки та інших фінансових зобов'язань домогосподарств; безробітні та студенти;

3) ключовими причинами, що змушують людей вдаватися до неформальної зайнятості, європейці вважають дуже низькі офіційні зарплати (35% респондентів); брак на ринку праці постійних робочих місць (29%); надто високі податки та/або внески соціального страхування (26%); відсутність контролю влади щодо недекларованої трудової діяльності (21%).

Водночас досить показовими чинниками сучасного стану неформальної зайнятості в країнах об'єднаної Європи стали макропоказники обсягу тіньової економіки, попиту та пропонування неформальної зайнятості, а також частки отримувачів неофіційної оплати праці. Зважаючи на джерела та репрезентативні результати досліджень, загальна ситуація цілком очевидна – в останні роки «неформальна» зайнятість стала типовим явищем для всіх економік країн Євросоюзу, проте її рівень варіюється серед держав-учасниць за географічною ознакою (найвищий – у центрально-східних і південних країнах Європи, найнижчий – у північних країнах Європи), а за ступенем їх економічного розвитку (найвищий – у постсоціалістичних країнах і Греції, найнижчий – у високорозвинених державах).

За даними Євробарометра-2013 найбільший попит у Європі мають такі неформальні види послуг, як ремонт житла (скористались 29% опитаних респондентів), ремонт автомобілів (12%), прибирання житла (15%), приготування їжі (12%), догляд за дітьми, хворими та людьми похилого віку (11%), садівництво (10%), консультування, у т. ч. застосування інформаційних технологій (7%). У Німеччині, наприклад, до цього переліку входять також сільськогосподарські роботи. Але вирішальним стимулом для неформальної зайнятості в ЄС є низка внутрішніх та зовнішніх чинників і тенденцій, пов'язаних зі структурними змінами та циклічним розвитком економіки, інституційним середовищем, функціонуванням систем соціального захисту населення, інтенсивністю транскордонних торговельно-економічних і міграційних потоків, а також поширенням атипових форм зайнятості, в тому числі, завдяки процесу «флексибізації», тобто гнучкості та захищеності

ринку праці в Європейському Союзі. Що стосується основних чинників мотивації європейців до неформальної трудової діяльності, то вона пов'язана зі спільною зацікавленністю в останній як роботодавців, так і найманих працівників (так вважають 50% респондентів – учасників опитувань Євробарометру 2018 року), неможливістю знайти постійну роботу (21%), надмірністю бюрократизації процедур офіційного трудового найму та звільнення (відповідно 18% респондентів).

Натомість за результатами соціального дослідження, проведеного за ініціативи Міжнародної організації праці під назвою: «Неформальність та нестандартні форми зайнятості в країнах G20» (2018 року), виявлено, що особливе поширення неформальної зайнятості спостерігаєтьс в сільському господарстві – 55,7%, що трохи нижче світової оцінки 61,2%. Частка неформально зайнятих на ринку праці коливається від менш ніж 20% у розвинутих країнах (Франція 9,8%, Німеччина 10,8%) і більш ніж на 85% в Індії та Індонезії. У глобальному масштаб неформальна зайнятість більш поширена серед чоловіків (63,0%), ніж серед жінок (58,1%). Це відповідає і країнам G20, де 58,9% чоловіків працюють неформально, порівняно з 50,4% жінок. Однак жінки більше піддаються неформальній зайнятості, ніж чоловіки, у країнах з нижчим і середнім рівнем доходу, і частіше – це зайнятість в домогосподарствах (зазвичай неоплачувані домашні працівники або хатні робітники). Відповідно до результатів опитування 26,6% всіх неформальних працівників – це неоплачувані сімейні працівники жінки в порівнянні з 6,9% чоловіків. В той же час ситуація різниться в країнах з високим рівнем доходу, де переважна більшість залучених до неформальної зайнятості також жінки, але майже половина з них (47,8%) перебувають у тимчасовій або неповній зайнятості порівняно з 28% серед опитаних чоловіків.

При цьому слід зазначити, що співвідношення між офіційним статусом зайнятих осіб та їх віковими відмінностями представлений таким чином: рівень неформальної зайнятості дуже високий на початку трудового життя (70,9%); відповідно цей показник зменшуються з віком, досягає мінімуму 33,2% а серед робітників у віці 35-54 років, а потім знову починають зростати.

Коефіцієнти після 65 років такі ж високі, як і для молоді. Майже 45% населення, що залучена до неформальної зайнятості є неписемні або мають лише початковий рівень освіти. Низький рівень освіти серед неформально зайнятих є критичним у країнах G20 з прибутком нижче середнього рівня, і майже три чверті працівників в неформальній зайнятості мають лише початковою освіту.

Водночас для небагатьох країн G20, що мають доступні дані, існує позитивний зв'язок між бідністю та неформальністю. *По-перше*, серед бідних прошарків населення відповідно вищими є і показники неформальної зайнятості; по-друге, рівень бідності є вищим серед працівників неформальної зайнятості порівняно з працівниками офіційної зайнятості. Обґрунтувати ці показники можна двома причинами, а саме нижчими прибутками серед неформально зайнятих, або, незважаючи на високі прибутки, значною є кількість економічних утриманців всередині домогосподарства.

Варто звернути увагу й на те, що результати соціальних досліджень Міжнародної організації праці (МОП) підтверджують структурний підхід, який вважається визначальним в перебігу вивчення неформальної зайнятості. Неформальна зайнятість, як зазначається в тематичній доповіді МОП за 2018 рік, є викликом гідній праці, що спричиняє суспільству значні соціально-економічні втрати пов'язані насамперед із відсутністю соціально-трудових гарантій для людей, зайнятих у неформальному секторі (особливо їх медичного, соціального та пенсійного забезпечення). У більшості випадків це обумовлює низький рівень доходів і якості життя неформально працюючих, які продукують ризики їхньої бідності та соціальної маргіналізації. І хоча неформальна зайнятість має й суттєві позитивні риси – традиційно вона розглядається певним амортизатором соціальних «травм» унаслідок зростання безробіття та скорочення доходів населення в кризові періоди, але її негативні наслідки все ж таки переважають, оскільки виникає потреба впровадження активної державної політики щодо детінізації неформальної зайнятості та оплати праці.

Таблиця 6.2

Характеристика легалізації тіньових доходів у країнах світу

Країни	Характеристака тіньового сектора та легалізації податкового законодавства в окремих країнах світу
Нідерланди	Приховування грошей передбачає тривалий термін ув'язнення. Прийняття акта з питань передачі грошей офісами дало змогу владі країни повністю відстежувати та контролювати трансакції й обмін грошей з правом ідентифікації усіх клієнтів
Індія	Ця країна досить вдало використала метод податкової амністії, коли громадянам дозволяють задекларувати приховані від оподаткування доходи, з яких сплачується податок у певному розмірі. В цьому разі вони звільняються від кримінальної відповідальності
США	Податки у США визнаються одними із найнижчих в індустріально розвинених країнах. Їх частка становить усього 28 % ВВП (у середньому в індустріальних країнах цей показник сягає 38 %). Це пояснюється нормальним функціонуванням економіки країни попри дефіцитдержавного бюджету, який фінансується грошовою емісією. В американській валюті проводиться 60 % світових розрахунків, тобто тягар інфляції внаслідок емісії валюти США порівну розділяє увесь світ
Канада	Між різними за розмірами підприємствами існують розбіжності щодо оподаткування. Зокрема, малі підприємства мають право на часткове повернення сплаченого прибуткового податку відповідно до федеральних програм підтримки малого бізнесу
Австрія	Податковим законодавством передбачається можливість запровадження індивідуального графіка сплати податків для підприємств, фізичних і юридичних осіб, що потрапили у складну фінансову ситуацію

Італія	Важливою проблемою є легалізація (повернення) капіталів із закордонних банків. Схема така: кошти переводяться у Швейцарію з метою зниження оподаткування. Громадянин, який бажав повернути гроші, цінні папери або інші фінансові активи до Італії або легалізувати їх за кордоном, має через фінансового посередника (італійський банк або іншу фінансовокредитну установу Італії) лише зробити відповідну заяву про наявність і розмір таких активів і внести 2,5 % від їх розміру на рахунок держави. При цьому сплата цієї суми здійснюється у грошовому еквіваленті або шляхом купівлі державних цінних паперів. Процес легалізації вирізняється повною анонімністю, оскільки дані відомі лише фінансовому посереднику. В процесі легалізації факт подання громадянином неточних даних у податкових деклараціях
Греція	Задля зменшення тиску та стимулювання підприємців до легалізації доходів був прийнятий 10-річний сприятливий податковий режим для суб'єктів господарювання, що інвестують понад 30 млн євро. Внаслідок упровадження цього податкового режиму знизився загальний податок, була розв'язана проблема прозорості системи перевірок, підвищилась інвестиційна активність
Китай	Незважаючи, що податкові доходи Китаю становлять близько 95 % усіх фінансових доходів країни і слугують головним джерелом наповнення держбюджету, податковий прес являє собою чотири податки із сумарною ставкою 24,4 %. Хоча в Китаї теж функціонує тіньова економіка, проте державна влада приймає спеціальні законодавчі програми, котрі б зменшували її обсяги. Також слід відзначити, що законодавством цієї країни передбачено суворі покарання за корупцію

Як видно, неформальний ринок праці є присутнім у всіх країнах світу, де Україна не є винятком, різниця котрого полягає лише в його масштабах. Досить цікавим, на наш погляд, видається досвід європейських країн щодо впровдження стимулюючих заходів детінізації ринку праці, котрий полягає в наступному: *по-перше,* це оптимізація відрахувань до соціальних фондів, які забезпечують громадянам літнього віку адеквтні пенсії, що відповідають їх реальним фінансовим потребам; *по-друге,* відповідне спрощення податкового законодавства та заборона внесення змін до нього протягом п'яти років, що створить можливості роботодавцям ефективно планувати бізнес-цикл, а також унеможливить коригування положень законодавства, що негативно впливають на економічне зростання та створюють можливості для зловживань; *по-третє,* зменшення кількості податкових пільг дозволить рівномірно розподілити податковий тягар, збільшити надходження до бюджету та підвищити ефективність використання інвестиційного ресурсу, але існує ризик скорочення економічно виправданих пільг, якщо рішення про скорочення пільги не базуватиметься на ґрунтовному аналізі доцільності існування такої пільги; по-четверте, спрощення системи адміністрування податків, розробка законопроектів про порядок проведення регулюючими органами перевірок діяльності суб'єктів підприємницької діяльності уможливить підвищення ефективності та забезпечить прозорість податкового адміністрування, а також зниження можливості для ухилення від сплати податків через недосконаліть законодавства; *по-п'яте,* запровадження додаткових мотиваційних стимулів для роботодавців щодо створення додаткових робочих місць, розширення доступу до професійного навчанн, перенавчання та підвищення кваліфікації для працівників, а також збільшення можливостей для працевлаштування молоді., особливо, на перше робоче місце.

Розділ 30. Інституціоналізація неформальної зайнятості населення

Передусім зазначимо, що *зайнятістю* в соціальних науках прийнято вважати суспільно корисну діяльність громадян, яка приносить їм певний заробіток або дохід.. Аналізуючи можливі варіанти трудової зайнятості,

доцільно завжди звертати увагу структуру останньої. Адже сфера оплачуваної зайнятості характеризується таким поняттям як «ринок праці», який охоплює всіх працівників, що претендують на робочі місця в межах певної території, галузі або групи професій. Виняток тут становлять лише ті категорії людей, що знаходяться поза ринком праці. Серед цих категорій громадян прийнято виділяти насамперед таких із них, як: 1)зайняті в домашньому натуральному господарстві; 2) зайняті благодійною роботою без оплати праці; 3) зайняті в державних мобілізаційних структурах (солдати строкової служби, ув'язнені, студенти денних відділень вищих навчальних закладів) .

Названі групи суб'єктів праці також належать до зайнятих і навіть можуть створювати певний суспільний продукт (зокрема, студенти денних відділень під час проходження практики або коли працюють неофіційно під час очного навчання), однак їх зайнятість не розглядається через ринок праці. Розширюючи розуміння соціального інституту ринку праці в рамках якого відбуваються презентації відповідності суб'єктів трудової діяльності як претендентів на певні робочі місця, що відповідають певним професійним ролям. При цьому зазначені презентації відбуваються на певному символічному рівні, який до залучення суб'єкта до безпосередньої участі в трудовому процесі не може бути оцінений на ступінь відповідності виконанню цієї професійної ролі. Адже саме існування таких професійних ролей та їх подальше уточнення зумовлює функціонування ринку праці як соціального інституту. Відповідно, взаємодія символів та сенсів акторів (суб'єкта найму та суб'єкта виробничої діяльності) на ринку праці зумовлює його стійке існування як соціального інституту. У цьому контексті зайнятість є результатом усвідомлення та вибору в середовищі суб'єктів ринку праці тих акторів, що мають високий рівень актуального досвіду виконання відповідних ролей, а не високий рівень символічного потенціалу].

Таким чином, сучасні процеси, що мають місце в системі формування структури та характеру зайнятості, як певного соціального явища в сучасному суспільстві, ускладнилися та набули принципово тісного зв'язку з іншими сферами знання (зокрема, техніки), тому виникає нагальна потреба в проведенні міждисциплінарних досліджень у контексті соціальних практик неформальної

зайнятості, які в умовах перехідного суспільства являють собою важливий компонент ринку праці. Узагальнюючи сутність соціальних практик неформальної зайнятості в контексті соціологічного виміру, варто уточнити, що в цьому контексті *неформальна практика трудової зайнятості* як соціологічна категорія, характеризує сферу соціальної активності індивіда, спрямованої на досягнення заздалегідь заданого результату, який має зовнішню регламентацію (шляхом встановлення формальних та неформальних) норм. Отже, інституційний підхід при аналізі соціально- економічних процесів виступає, як нормативно-поведінковий (нормативно-діяльнісний) підхід до аналізу неформальної зайнятості, під яким розуміється сукупність правил і норм, за допомогою котрих будуються соціальні відносини і реалізується соціально-трудова поведінка індивідів і соціальних груп. Особливої значимості набуває інституційний підхід при аналізі перехідних економік, в яких щоденні практики господарських суб'єктів опиняються під впливом різних інституційних змін, які можуть розглядатись з позицій деінституціоналізації, реінституціоналізації або просто інституціоналізації, тобто становлення нових соціальних інститутів. Причому їх виникнення зумовлене об'єктивними потребами соціуму в регулюванні особливо важливих соціальних сфер і відносин суспільного життя. При формуванні інституту відбувається опредмечення певного виду суспільних відносин і взаємодій. Таким чином, соціальні інститути з погляду інституційної соціології, передбачають свідомо врегульовану і організовану форму діяльності сукупності людей, відтворення повторювальних і найбільш стійких форм і практик поведінки, звичок, традицій, що транслюються з покоління до покоління.

Аналіз показує, що на межі XIX-XX століття до вивчення соціальних інститутів підключились дослідники американської школи інституціональної економіки. Серед них, такі вчені-інституціоналісти як Т. Веблен, У.Гамільтон, Дж. Коммонс, Дж. Кларк, У. Мітчел й інші, розглядали соціальні інститути як норми, правила й зразки мислення, що впливають на вибір стратегій соціально-економічної поведінки, а також як доповнення до мотивації раціонального вибору. Але на відміну від них, вчені- неоінституціоналісти кінця XX століття,

такі як О. Уільямсон, Р. Коуз і Д.Норт, трактують соціальні інститути в більш широкому контексті в якості найбільш важливих чинників соціально-економічної взаємодії. Так, наприклад, лауреат Нобелівської премії з економіки Д. Норт, вважає, що інститути – це певні «правила гри», які організують взаємовідносини між людьми і структурують стимули для соціального обміну в усіх сферах суспільного життя – політиці, соціальній сфері, економіці тощо». Аналогічного підходу дотримаються й сучасні західні соціологи, які визначають інститути в якості «стійких комплексів формальних і неформальних правил, принципів, норм і установок, що регулюють різні сфери людської діяльності». При чому соціологи, на відміну від економістів, підкреслюють значення інституту в організації статусно-рольової взаємодії між людьми, що формують соціальну систему суспільства [Д.Норт,1997:с. 68-70]. .

При цьому слід зазначити, що система інститутів у кожному суспільстві є досить складною і неоднорідною, оскільки виникнення певних нових потреб призводить до появи нових інститутів, або модифікацію вже сформованих. Зміни інституційної системи відбуваються безперервно, проте вони, як зазначає Д. Норт, « можуть бути такими повільними і поступовими, що їх здатні відслідковувати тільки історики. Адже інституційні зміни – це досить складний процес, тому що граничні зміни можуть бути наслідком змін в певних правилах, неформальних обмеженнях, в способах і ефективності примусу до виконання певних правил і обмеженьДійсно, якщо формальні правила інститути можуть змінити за один день, прийнявши нові закони чи відповідні постанови, то неформальні норми й правила людської взаємодії, що закорінені в звичаях, традиціях, кодексах і практиках людської поведінки, не піддаються миттєвій модифікації і швидким змінам. Досить влучно з цього приводу відзначив Д. Норт, який писав,що «ми, живучи в сучасному західному світі, вважаємо, що життя і економічні процеси регулюються тільки офіційним законом і правами власності.

Проте навіть у розвинутих економіках офіційні норми і правила складають незначну (хоча і досить важливу) частину тієї кількості обмежень, які впливають на поставлені перед у ситуації вибору»/ Адже поведінка людей у значній мірі

піддається впливу неписаних правил, нормам і кодексів взаємодії останніх. Відповідно, й неформальні практики зайнятості являють собою невід'ємну частину всієї економіки перехідного суспільства, тому її не слід ототожнюється тільки з тіньовими і маргінальними укладами. У даному контексті Д. Норт виділяє «*три головні складові* інститутів: 1) неформальні обмеження (традиції, звичаї, соціальні умовності); 2) формальні правила (конституції, закони, судові прецеденти, адміністративні акти); 3) механізми примусу, які забезпечують дотримання правил (суди, поліція, громадська думка, осуд тощо)» [Д.Норт,1997:с. 48-56].

Неформальні практики, як показує аналіз, можуть утворюються й без свідомого замислу, як побічний наслідок взаємовідносин осіб, що переслідують задоволення своїх власних потреб та інтересів. Натомість легальні інститути і механізми їх підтримки формуються та підтримуються усвідомлено, звичайно, через відновідні приписи з боку органів державного регулювання. Адже згідно з Д. Нортом, легше надати інформацію про офіційні правила функціонування суспільства, ніж представити та дослідити неформальні правила взаємодії між людьми. В реаліях суспільного життя зміст, місце і роль неформальних правил взаємодії між людьми має велике значення, хоча й важко їх однозначно визначити та оцінити. Більше того, неформальні правила формуються на основі інформації, котра може передаватись через певні соціальні механізми взаємодії між людьми, а також через культурну спадщину певного суспільства. Культуру в даному разі можна визначити, як відповідну трансляцію знань, умінь, норм, цінностей й інших чинників, яку не тільки передаються шляхом навчання та імітації від одного покоління до іншого, але й істотно впливають на поведінку індивідів і соціальних груп..

Тому варто мати на увазі, що в суспільстві функціонують формальні та неформальні норми, як приклад, нормативно-правова система суспільства та певні поширені соціальні практики та кодекси поведінки (традиції, звичаї, табу). Формальні норми і правила соціальнорї взаємодії представлені у вигляді сформованої нормативної системи певного суспільства, а неформальні, в свою чергу, є більш прихованими, тобто латентними, які розміщуються в культурі та

ментальності населення. Формальні практики відносяться до інституційно-управлінських умов існування і соціальної взаємодії, а неформальні практики є наслідком формування на протязі не одного покоління, оскільки вони суб'єктивно закріплені не тільки в свідомості та ментальності індивідів і соціальниз спільнот, але й у певних неформальних практиках функціонування соціального життя будь-якого суспільства. Тому їх функціонування відносять до соціально-культурного ядра всякого суспільства, його ціннісно-нормативної системи вмежах певної соціальної системи координат.

Звідси випливає, що соціальні механізми функціонування формальних та неформальних практик різняться між собою. Це зумовлене насамперед тим, що в ореальному соціумі можливі різні варіанти людської взаємодії, так деколи офіційні норми можуть доповнювати неформальні обмеження, підвищуючи тим самим ефективність їх функціонування. З цього приводу Д. Норд відзначав, що «знижуючи витрати на отриманні інформації, люди здійснюють нормативне регулювання в суспільстві». Але беручи до уваги тільки офіційні правила й інститути, вони можуть не врахувати наявність взаємозв'язку між офіційними нормами і обмеженнями з одного боку, і нормами функціонуванням реального суспільства – з іншого боку» [Д.Норт,1997:с. 48-49].

Варто відзначити, що формування дієвого інституційного середовища, потребує врахування складної інституційної системи формальних правил, неформальних обмежень і системи відповідних санкцій, які формують трансакції з низькими витратами. Але в сучасному українському суспільстві не сформовано єдиного підходу до функціонування формального та неформального простору. Вони діють нібито автономно, тобто функціонують ізольовано один від одного, а перетинаються між собою лише в конкретних життєвих обставинах. Формальні соціальні практики – це інституціоналізовані норми соціальної взаємодії в суспільстві, а неформальні – це певні норми, які хоча й поширені в суспільстві, але функіонують по мірі дозрівання і можуть також піддаватись інституціоналізації, тим самим доповнюючи (збагачуючи) існуючу інституційну структуру певного суспільства.

Наступним елементом соціального інституту є соціокультурні норми, які регулюють поведінку соціальних акторів у певних сферах суспільного життя. Дотримання цих норм взаємодії досягається через культурні механізми – громадську думку, моральний осуд. Функціонування цих форм контролю в багатьох випадах визначається рівнем правосвідомості і суспільної активності громадян. Як писав свого часу американський соціолог Т Веблен, «звичайний спосіб мислення людей», який він назвав інститутом, «має тенденцію існувати досить довго». Саме цей факт об'єктивно обумовлений глибоким укоріненням інституційної системи суспільства у відповідну соціально-культурну систему координат, найбільш глибокі ментальні пласти котрої, якщо й піддаються певним змінам, то це відбувається поступово.

Водночас аналіз показує, що ефективність функціонування інститутів в багатьох випадках залежить від взаємної відповідності: *по-перше,* формальних і неформальних норм, а *по-друге*, норм і реальних соціальних практик. Проте даний алгоритм спрацьовує в сталих суспільних системах, а в тих системах, що трансформуються, справи можуть выдбуватися по-іншому. В інституційно-еволюційній теорії український соціолог Т.Петрушина виділяє три типи взаємовідносин між змістом старих і нових інститутів, а саме: 1) *path dependence* – глибокий зв'язок, значна залежність нових інститутів від старих; 2) *path determinacy* – менш сильна залежність, що залишає місце для виникнення абсолютно нових інститутів; 3) *path indeterminacy*, або *path independence* – відсутність зв'язку між старими і новими інститутами [Петрушина, 2008: с.248-249].

При цьому нагальним є врахування певного інституційного контексту залежності нинішнього соціуму від траєкторії його попереднього розвитку. Функціонування суспільства варто пов'язувати з його історичним, соціально-культурним контекстом функціонування. Розвиток в країнах, що розвивається, часто обумовлений певними інституційним рамками цих країн, які варто враховувати проводячи певні реформи. Більшість реформаторів не беруть до уваги базову інституційну структуру, яка може бути причиною провалу реформ. Залежність від траєкторії попереднього розвитку суспільства особливо важлива

обставина щодо прогностичного розуміння довгострокових напрямів розвитку суспільства. Неформальні соціальні практики, транслюючи цінності через культуру, розширюють можливості використання формальних норм у конкретних ситуаціях соціального життя. Процес становлення нових інститутів, на нашу думку, може відбуватися у різні способи. Одним із таких варіантів, який варто застосовувати до соціальних практик зайнятості є так званий спосіб «заміщення норм». У цьому разі офіційні норми не припиняють свого існування, однак у суспільстві протягом тривало часу масово починають функціонувати їх неформальні втілення, будучи навіть частково законними. Такі неформальні відхилення можуть стати частково законними просто за рахунок їх довготривалого існування .

Натомість у ситуаціях, коли відхилення від виконання норм стосується приватної сфери суспільного життя, воно не має певних соціальних наслідків. Проте, за умови масовості неформальних відхилень у суспільстві, а також за їх підтримки більшістю людей, можна вести мову про інституціоналізацію таких неформальних норм і практик. Порушення тих чи інших правил, які раніше розглядались як законні, підхоплюються певним оточенням, особливо, якщо порушники норм стали успішними. Як відзначав американський соціолог Р. Мертон, «ці успішні шахраї стають зразком для наслідування. І, як приклад, вчений наводить приватних підприємців в країнах «соціалізму», дії котрих сприймались багатьма, особливо молоддю, як певні «рольові моделі» для наслідування. «Хоча й більшість із них розуміла, вважав дослідник, що вони досягли свого становища, порушуючи закони, які регулювали планову економіку. у колишніх соціалістичних країнах, поширені були неформальні практики підробітку (наприклад, крадіжка товарів, матеріалів, інструментів тощо з державних підприємств)». Моральний осуд і заборони, що діяли в цих країнах відносно приватної власності, для більшості людей не спрацьовували, оскільки вони вважали, що якщо державний, значить нічий» [П.Штомпка,1996: с.293].

Таким чином, поведінка значної кількості населення, які формують реальні соціальні практики, визначається, з одного боку, традиціями, а з іншого

– поширенням нових способів соціальної діяльності, які знаходяться поза межами формально-правового простору. Мова тут йде про масове поширення певних неформальних, тіньових, або нелегальних норм, а нерідко й неправових практик зайнятості населення. Водночас інституційна нестабільність в перехідних суспільствах не сприяє мотивації до легалізації неформальних практик зайнятості, як з боку офіційних інститутів держави, так і з боку населення. На шляху нормативного морфогенезу (за Р. Мертоном) формується абертивна, але «успішна поведінка», збільшуючи свої масштаби та ослаблюючи законність прийнятих інституційних норм, які діють в суспільстві. Натомість інституціоналізація неформальних відхилень, як вважає польський соціолог П. Штомпка, «може містити такі складові: певна визначеність та регулярність, підтримка більшістю, масовість та поширеність із особистісної сфери в суспільну, функціонування шляхом налагодження «соціальної механіки взаємодії», символічне застосування санкцій для підтвердження незмінності сформованих правил і норм» [Н.Варга,2012:с.7-15].

Отже, сформовані соціальні інститути та інституційні системи формують інституційну структуру суспільства. Саме вони визначають нормативні моделі, які формують способи соціальної взаємодії, які є звичайними, законними чи очікуваними в суспільсві. Уданому контексті Д. Норт виділяє *два критерії*, що впливають на функціонування людини в суспільстві, а їхн роль є визначальною в перебігу інституціоналізації неформальної поведінки: *по-перше*, це загальноприйнятість неформальних норм, а також їх особистісне схвалення і конформізм стосовно них, а *по-друге,* це масовість поширення цих дієвих моделей неформальної взаємодії.

Причому у сучасному суспільному життя ці інституційні форми, можуть модифікуватись, історично розвиватись у процесі соціальної діяльності, а також одночасно й відтворюючи базові інститути. Одже, жодна інституційна система не є повністю однорідною: структурні складові можуть виступати джерелами конфліктів, а також модифікаційних змін самої структури. Висновки щодо низького рівня позитивного відношення до норм права і відповідно поширення позаправових соціальних практик представлені у роботах радянського соціолога

Т. Заславської, яка відмітила, що в результаті цього «…склалася певна ситуація безперечного переважання неформальних відносин над формальними, а руйнування старих формальних регуляторів відкрило широкі можливості для їх заповнення неформальними відносинами; неформальні відносини не є відносинами з ринковими властивостями, оскільки вони несуть на собі соціокультурний відбиток попереднього розвитку» [Т.Заславська,2001: с.3-16].

Водночас за умови, коли в суспільстві формується невідповідність між формальними та неформальними інститутами і нормами, це може призвести до утворення певного «інституційного зазору», тобто явища «інституційного двоєвладдя» або подвійної інституціоналізації. Адже люди мають підтримувати подвійні норм соціальної взаємодії, коли впливовість неформальних норм є сильнішою, від формальних. Як наслідок у суспільстві отримують поширення подвійні норми взаємодії, як приклад, неформальна зайнятість, корупційність, криміналізація суспільства тощо. Таке соціальне явище отримує назву, як стан неконгруентності, або несумісності, імпортованих інститутів з культурними традиціями інституційної структури суспільства. Прикладом тут може стати і вплив даного феномену на зайнятість населення та способи самозабезпечення останнього, що були сформовані протягом поколінь на певній території (самозайнятість в особистих присадибних господарствах, трудова міграція, збиральництво і т. п.), які особливо починають спрацьовувати за умови кризи в офіційній сфері зайнятості.

Одне слово, інституційні зміни в перехідних суспільствах викликають набуття дуального характеру інституційного середовища. Отримує поширення феномен подвійної інституціоналізації, як ознаки перехідного суспільства. Як вважають українські соціологи Є. Голова та Н. Паніна, «пострадянська деінституціоналізація як процес руйнування старих інституційних утворень і зміни соціальних правил привів не просто до становлення нових соціальних інститутів, а й до процесу подвійної інституціоналізації, що основується «на згоді людей жити в такому інституційному просторі, де діють і старі, і нові інститути, що забезпечують своїм суперечливим існуванням наявність всіх

необхідних норм для соціальної інтеграції, а також стабільності атрибутів інституціональності» [Головаха,.Паніна, 2001: с.7-12].

Ключовими чинниками подвійної інституціоналізації, на наш погляд, є такі моменти: 1) системотворчі інститути радянського суспільства (державний патерналізм, наявність пільг для правлячої еліти…), утративши свою легальність, не втратили своєї легітимності; 2) нелегальні (тіньові) інститути радянського часу (тіньовий, неформальний ринок праці, блат і корупція) «трансформувались» в легальні інститути «перехідного суспільства», але не здобули потрібної легітимності в силу їх масового сприйняття в якості «узаконеного беззаконня»; 3) більшість громадян України знаходяться в стані амбівалентності, що проявляється «в масовій згоді жити в такому інституційному просторі, де легальність забезпечується самим фактом узаконеного існування нових інститутів, і легітимність – збереження мімікрірованих старих інститутів» [Головаха,.Паніна, 2001: с.14-17]. .

Таким чином варто враховувати факт, що шлях інституційних змін являє собою процес самоідентифікації суспільства із врахуванням минулого, як позитивного, так і негативного. Так само запозичені економічні та інші інститути приймають звичайні для місцевих традицій форми, змінюючись і пристосовуючись до існуючих в країні умов. Крім того, існує діяльність, що історично сформована і не регулюється офіційними приписами, наприклад, економіка домогосподарства і реципроктні взаємообміни.

Важливо при цьому відмітити, що неформальні практики, пронизуючи всі форми сфери економіки перехідного суспільства, формують тим самим певний компроміс взаємодії між собою (офіційних правил і соціальних практик). Неформальні практики, за Є. Головахою та Н. Паниною, укорінені між офіційними законами і неписаними нормами соціальної поведінки населення. Особи на підсвідомому рівні можуть наслідувати і реалізовувати неформальні практики зайнятості, навіть не називаючи їх зайнятістю. «Проте і способи до рефлексії і вербалізації навряд чи зможуть скласти їх словесний портрет в силу їх виключної контекстуальності і пластичності. Образно кажучи, неформальні

практики – це мости, опорами яких є, з одного боку, законодавчі правила, з іншого, соціальні норми» [Головаха, Паніна, 2001: с.20-22].

Неформальні практики не просто укорінені в дистанції законів і соціальних норм, проте, отримуючи масовий характер, можуть приводити до «руйнування опор», а саме до коригування законів і модифікації соціальних норм суспільства. Існування офіційних правил і норм не відміняє паралельне функціонування неформальних практик, проте може також привести до їх реконфігурації. Самі ж формальні правила можуть функціонувати в оболонці неформальних практик, вони невід'ємні одні від одного. В пострадянських країнах це явище отримує особливе поширення.

Щодо визначення соціально-економічної ситуації в Україні, то вона характеризується в умовах військового стану гібридною формою національної економіки, організованою дезорганізацією вітчизняного ринку та конкурентним авторитаризмом, що відображає особливу складність об'єкта соціологічного дослідження. Більше того, господарська діяльність певної частини населення, регулюється, з одного боку, традиціями, а, з іншого боку, новими способами соціальної діяльності, які знаходяться поза межами інституційно сформованого середовища. Більше того, спостерігається масове поширення неформальних, тіньових, а нерідко й нелегальних практик трудової зайнятості. У таких умовах найбільш вигідною діяльністю стає перепродаж товарів, а також перерозподіл комерційних операцій на так званому « чорному» ринку. Великі підприємства в основному оборонного характеру у таких умовах здійснюють свою діяльність під жорстким контролем влади, користуючись певними привілеями, субсидіями, тарифним знижками, а також приховуванням реальних прибутків [Н.Варга, 2018: с. 6-12].

Співвідношення формального і неформального регулювання ринку праці має, як мінімум, три спостережні градації неформальних практик зайнятості, котрі можуть: 1) витісняти формальні правила, підміняючи їх; 2) займати ті сфери соціально-економічного життя, що знаходяться за межами офіційного регулювання та контролю; 3) порушувати «не самі норми, а дух закону», використовуючи нормативно-правові документи в якості інструментального

чинника досягнення неформальних домовленостей. При аналізі неформальної складової перехідної економіки найбільш доцільним, з нашої точки зору, виглядає саме *інституціональний підхід,* який акцентує головну увагу на співвідношенні бюрократичного управління і соціальної самоорганізації, а також на природі та якості неформальних інститутів як регулятивної основи непрописаних ролей і статусно-структурних позицій. З іншого боку, будь-яка норма вносить певну визначеність у форми соціальної взаємодії між людьми. У цьому випадку всяка соціальна норма має самостійне регулятивне значення, оскільки не тільки формує та спрямовує, але й забезпечує певну визначеність соціальної взаємодії, а також надає можливість індивідам для отримання певного зиску через підпорядкування та дотримання соціальних норм.

Аналіз при цьому показує, що соціальні норми виступають, як правило, подвійними функціями будь-якого соціального інституту, проте в одних інститутах може домінувати одна функція – створення і формування певної визначеності соціальної взаємодії (наприклад, інститути оподаткування), а в інших інститутах друга функція – подолання невизначеності (наприклад, правила бухгалтерської звітності). Саме тут пролягає розподіл між двома підходами до розуміння соціально-економічних інститутів, а саме: між трансакційним і політико-економічним підходом. *Трансакційний підхід* акцентує увагу на впорядкованості напрямів діяльності різних сторін соціальної взаємодії і визначенні обсягу трансакційних витрат. Натомість *для політико-економічного підходу* важливим є інший аспект проблеми – в чиїх інтересах створюється певна норма впорядкованості взаємодії, а також для яких цілей має діяти ця норма соціальної взаємодії індивідів і соціальних груп у межах того, чи іншого соціально-економічного інституту.

Як бачимо, значна частина неформальних практик трудової зайнятості формуються історично, передаючись від покоління до покоління, тому нерідко вони стають не тільки інерційними, але й стійкими до швидких модифікацій. Саме вони вибудовуються на перехресті соціокультурних та інституційних систем суспільства, відображаючи ключові ціннісно-нормативні орієнтації населення. Неформальні практики, як показує проведений аналіз, істотним

чином впливають на формування «внутрішніх» мотивів поведінки людини, а формальні практики, в свою чергу, на формування її «зовнішніх» стимулів, тим самим забезпечуючи внутрішню та зовнішню регуляційні та стимуляційні аспекти поведінки . Неформальні практики і норми, незважаючи на свою ніби зовнішню м'якість, за впливом на поведінку людини можуть бути більш впливовішими, ніж формальні (офіційні) правила. Але незважаючи на те, що неформальні правила і практики поведінки пронизують усе наше життя, їх важко вимірювати та досліджувати кількісно. У той же час офіційні норми і правила, які включають сукупність законодавчих норм (від конституції до статутів) набагато простіше піддаються опису та аналізу.

Водночас переважання неформальних норм і практик над офіційними інститутами і нормами є чи не головною причиною провалу низки соціально-економічних і соціально-політичних реформ, що відбувалися на теренах переважної більшості пострадянських країн. Аналіз також засвідчує, що в певних сферах суспільного життя неформальні соціальні практики на тільки розширюються та закріплюються у масовому досвіді соціальної взаємодії, але й з рештою стають органічною частиною офіційних соціально-економічних інститутів. Тим самим у суспільстві паралельно с офіційною нормативно-правовою системою масового поширення набувають так звані «мутаційні», тобто неформальні норми і практики соціальної взаємодії .

Звідси випливає, що неформальні практики зайнятості можна розглядати як сконструйовану реакцію громадян на певні соціально-економічні умови суспільного життя. Це дає підстави для висновку, що можна визначити та неформальним чином зафіксувати певну соціально-економічну діяльність, яка шляхом поширення через певний час набуває статусу неформальної соціальної практики. Звичайно, реакція на з'явлення таких неформальних практик може бути різноманітною в залежності від особливостей кожного суспільства. Масштабність поширення неформальних практик зайнятості дозволяє припустити, що держава недооцінює здатність людей обходити застарілі або недолугі нормативно-правові акти, правила і закони в сфері функціонування ринку праці. Позитивні соціальні наслідки неформальних практик зайнятості в

суспільстві – це соціальна форма виживання населення і способи, що показують політикам шляхи вирішення існуючих проблем (по типу доріжок в Гайд-Парку, протоптаних жителями Лондона)» .

Натомість позиція дослідників неформальної зайнятості в контексті проведеного аналізу виявилася досить складною і неоднозначною. Складність виживання населення через створені державою бар'єри, наявність низки ризиків, неможливість передбачити ситуації на ринку праці, привело до вироблення у населення своїх практик неформальної зайнятості. Тому більшість людей змушена шукати для себе підходяще місце роботи в сфері неформальної зайнятості, яка виступає своєрідним гарантом виживання в складних умовах перехідного соціуму. Важливим тут виступає й такий чинник, що для більшості адаптантів не існує чіткого поділу між формальними і неформальними сферами, що відповідають їхнім практикам зайнятості. Адже для більшості безробітного населення використання неформальних практик зайнятості служить нерідко останням засобом виживання в складних життєвих ситуаціях, що дозволяє їм пристосовуватися до нових умов соціального буття.

Натомість більшість неформальних практик зайнятості населення, як показує практика, має переважно неринковий характер соціально-економічної діяльності. Тому використовуються такі неформальні практики зайнятості переважно тими, хто не зміг досягнути значних успіхів у сфері формальних економічних відносин. Залишається відкритим і таке питання: «Чи є залучення людей у неформальні сфери діяльності перепоною для їх успішної реалізації у формальному секторі, або ця діяльність виступає своєрідним реваншем за попередні невдачі в сфері формальної зайнятості, надаючи, таким чином, цим людям певні можливості для ведення підприємницької діяльності?».

Натомість єдиним джерелом надання інформації щодо неформальної зайнятості в сучасному українському соціумі є Держкомстат України, який здійснює обстеження економічної активності населення, що відповідає Міжнародній класифікації Labour Force Survey (LFS). Причому неформальну зайнятість фахівці даної установи оцінюють шляхом вибіркового опитування населення, а не підприємств і організацій, що необхідно враховувати під час

використання його результатів. Адже, *по-перше*, внаслідок недостатньої відвертості респондентів масштаби неформальної зайнятості можуть бути істотно заниженими, особливо в частині сфальшованих статусів зайнятості, коли певна особа називає себе підприємцем або самозайнятим, хоча насправді є найманим працівником, або в частині прихованої заробітної плати та / або робочого часу, а *по-друге*, за таку викривлену інформацію відповідають не роботодавці, а окремі особи, які можуть навіть не знати про реєстрацію того чи іншого підприємства, а також про те, чи дійсно за цю особу сплачуються внески та податки.

Варто також відмітити, що згідно «Методології Міжнародної організації праці» до неформально зайнятих належать:особи, які працюють за власний рахунок (самозайняті) та роботодавці, які працюють на власних підприємствах, у неформальному секторі; наймані працівники, які виконують неформальні роботи на підприємствах і які вказали, що працюють на основі усної домовленості або не мають права на пільги, пов'язані із зайнятістю (наприклад, завчасне повідомлення про звільнення, вихідна допомога, щорічна оплачувана відпустка або лікарняний), і за яких не сплачуються податки та соціальні внески; наймані хатні працівники у домогосподарствах; члени неформальних виробничих кооперативів; члени сімей, які працюють безкоштовно, незалежно від того, працюють вони на підприємствах формального чи неформального секторів. Якщо ж поєднати терміни «неформальна економіка», «неформальна зайнятість» і «неформальний сектор», то «сфера зайнятості населення може бути представлена у вигляді *трьох основних секторів:* 1) формальна зайнятість у формальному секторі, де і підприємства, і робочі місця оформлені відповідно до вимог законодавства; 2) неформальна зайнятість у формальному секторі, де на оформлених відповідно до державних вимог підприємствах існують неоформлені робочі місця; 3) зайнятість у неформальному секторі, де діють певні підприємства та окремі особи, які офіційно не оформлені відповідно до вимог чинногозаконодавства.

Як бачимо,термін «неформальна економіка» охоплює досить широке коло соціально-економічних явищ і процесів, ніж термін «неформальна зайнятість». У свмому широкому значенні *неформальна економіка* – це вся прибуткова діяльність виробничих одиниць та працівників, яка відповідно до законодавства, або всупереч

його вимогам, на практиці не охоплюється або охоплюється не в повній мірі формальними правовими нормами, за винятком злочинної економічної діяльності. При цьому вважається, що: а) працівники мають неформальну роботу, якщо їх робота за наймом, за законом або на практиці, не підпадає під дію національного законодавства про працю, оподаткування доходів, соціального захисту або вимогам щодо набуття певних прав і призначеннядопомог, обумовлених зайнятістю (попереднє повідомлення про звільнення, вихідна допомога, щорічна оплачувана відпустка або лікарняні тощо)через такі причини: а)недекларування робочих місць або працівників; б) непостійна робота або робота на короткий термін; в) роботи, на які через будь-які причини, не поширюється, не застосовується, або не виконується трудове законодавство.

Отже, поняття «неформальна економіка» є значно ширшим за обсягом, ніж поняття «неформальна зайнятість», оскільки вона охоплює не тільки соціально-економічну діяльність на неформальних робочих місцях, але й повністю або частково неформальну діяльність на формальних робочих місцях. Разом з цим поняття «неформальна економіка» є вужчим за поняття «тіньова економіка», яка включає лише злочинну діяльність в соціально-економічній сфері . Натомість й досі в соціальних науках не має єдиної точки зору стосовно змістовного наповнення таких понять, як неформальна економіка та неформальна зайнятість. Надати точні визначення цим поняттям досить важко, оскільки вони зазвичай визначаються як альтернативні поняття стосовно загальноприйнятим соціально-економічним інститутам і структурам. Це зумовлеане насамперед тим, що, *по-перше,* значна кількість дослідників дотримується думки про те, що неформальна економічна діяльність залежить від характеру всієї соціально-економічної системи, до якої вона належить, а *по-друге,* досить різними є й оцінки самої економічної діяльності, яка й досі постає не врегульованою чинним законодавством. Неформальну економічну діяльність нерідко розглядають або як таку, що є похідною винятково ринкової діяльності, або таку, що належить до складу неформальної діяльності та містить такі форми нерегульованої законодавством економічної діяльності, як домашня та комунальна економіки. Але найбільш істотною виступає демаркаційна лінія, що відокремлює нелегальну діяльність від інших видів господарської діяльності.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці, коли йдеться про неформальних працівників, то маюь на увазі тих працівників, які залучені до легальних видів трудової діяльності, яка не знаходится під контролем держави, тобто не фіксується і не регулюється останньою. Проте, якщо така діяльність і призводить до виникнення певих порушень, то вони стосуються в основному не змісту трудової діяльності, а недотримання робітниками чи їх роботодавцями формальних законодавчих норм, вимог і приписів.

Таким чином, поняття «*тіньова економіка»* в контексті неформальної зайнятості, являє собою нелегальну частину валового внутрішнього продукту пострадянської економіки. Адже тіньова економіка – це відображення регулярного залучення заборонених трансакцій з прихованими статистичними параметрами агентів у кримінальних масштабах. Дефіцит офіційної трудової діяльності породжує головні відношення та функції в динаміці певних активів, які розглядаються в соціологічних дослідженнях як такі, що суперечать тенденції до лібералізації та широкої конкуренції. Тобто тіньова зайнятість трактується багатьма дослідниками як діяльність у сфері зайнятості, що рівнобіжна (паралельна) легальній (офіційній) трудовій діяльності, яка розвивається поза державним контролем, а відтак не рахується і не відображається в офіційній статистиці. А щодо тіньового підприємництва, то воно представляє собою такий уклад в підприємницькій діяльності, який складається в суспільстві за межами правових норм і формальних правил господарського життя .

Більше того ,основу «тіньової економіки», як свідчить аналіз, становлять «суб'єкти господарювання», до яких віднесені корпоратизовані підприємства; державні та комунальні підприємства; державні та бюджетні установи (організації); приватні підприємства та фізичні особи – підприємці, які володіють правом найму робочої сили. На відміну від міжнародних підходів, методичні рекомендаці, що розроблені в Україні, не враховують діяльність окремих працівників, членів домогосподарств і самозайнятих осіб, які працюють без відповідного оформлення. Тому визначення «тіньової економіки», що міститься в Методичних рекомендаціях, схвалених в Україні, відповідає міжнародному визначенню «*неформальної економіки»* в частині діяльності підприємницьких одиниць, але остання не

узгоджена з ним у частині врахування діяльності виробничих одиниць неформального сектору .

Аналіз також показує, що за оцінками Всесвітнього банку, на неформальне підприємництво припадає 40% в країнах з низьким рівнем ВВП на душу населенняф, а 17% - в країнах з високим рівнем ВВП на душу населення. У деяких галузях, таких, як роздрібна торгівля і будівництво, близько 80% зайнятих осіб працює неформально. Ці галузі є архаїчними за інституційною структурою і базуються на традиційних формах натурального обміну, що дозволяє певним чином забезпечувати відносно мінімальний рівень виживання догосподарств. Причому засоби й ресурсні можливості такого роду неринкових соціально-економічних систем утилізуються з наявних «підручних засобів», а способи існування визначаються ефективністю натуральних обмінів, якими володіють окремі індивіди або члени їхніх родин. Цей приклад яскраво ілюструє структуру і співвідношення формальних і неформальних соціально-економічних систем, особливо, у періоди економічного спаду.

Отже, коли соціально-економічна система ринкового типу стає неефективною або «невигідною» для багатьох учасників соціально-економічного життя, тоді фактичнол й виникають так звані паралельні соціально-економічні структури з архаїчною організацією, що заміщують непрацюючі інститути і механізми ринкового обміну і, тим самим стають паліативним засобом індивідуального відтворення робочої сили та зайнятості населення. Цілком очевидно, що такі виробничі структури, в які залучена значна частина працездатного населення, слугують, *по-перше,* ефективним замінником інститутів офіційної зайнятості, а *по-друге,* приветнивним засобом організації тимчасової зайнятості для значної кількості працівників, які втратили з різних причин офіційну роботу, або офіційне робоче місце.

Що ж стосується інших спостережних видів соціально-економічної діяльності, наприклад, дрібного сільськогосподарського виробництва для власного кінцевого споживання (що враховується в міжнародному визначенні неформального сектору трудової діяльності), то воно не входить до переліку вітчизняного неформального сектору соціально-трудової сфери. Це пов’язане з тим, що такі види соціально-економічної діяльності згідно національного законодавства не

вважаються економічними, а участь у них не вважається зайнятістю (наприклад, чайові, хабарі, заробітна плата у натуральній формі тощо). Такі випадки, на наш погляд, є типовим прикладом так званого «соціального шахрайства та фальшування», здійснюваного роботодавцями заради мінімізації соціальної відповідальності як перед працівниками, так і перед державою. Нерідко спостерігається й така хибна соціально-економічна практика, коли найманим працівникам, працюючим у формальному секторі економіки на основі юридично оформленого трудового договору, свідомо приховується частина їх трудової діяльності, а винагорода у формі заробітної плати декларується в мінімальному розмірі, левова частка котрої сплачується в так званих «конвертах», показуючи, тим самим, лише мінімальну кількість робочого часу.

Щодо некорпоратизованих приватних підприємств - виробничих одиниць, то вони не являються юридичними особами, відокремленими від своїх власників. Тому їх основні засоби та інші активи належать не виробничим одиницям, а власникам виробництва. Такі виробничі одиниці не можуть від власного імені взаємодіяти з іншими виробничими одиницями, а також брати участь у трансакціях, укладати трудові угоди чи брати на себе інші трудові зобов'язання. Зазвичай, це маломасштабна соціально-економічна діяльність з низьким рівнем структурної організації, трудові відносини в котрій базуються здебільшого у формі нерегулярної трудової зайнятості, або будуються на родинних чи особистих стосунках. У таких виробничих одиницях, як правило, істотно скорочуються соціальні зобов'язання роботодавців стосовно найманих працвників, а трудові договори узгоджуються, як правило, на мінімальний термін.

Варто при цьому зазначити, що в Україні для визначення різних аспектів неформальної зайнятості населення Держстатом України використовуються різні форми соціологічних обстежень на основі формалізованих запитань до найманих працівників стосовно таких проблем, як сплати роботодавцем єдиного внесску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; надання права на оплачувану щорічну відпустку, або оплачуваний лікарняний тощо. Запитання в анкеті щодо умов найму на роботу (письмовий трудовий договір чи усна домовленість) використовуються для отримання додаткових характеристик,

оскільки більшість осіб, які не мають певних соціальних гарантій, працюють здебільшого за усною домовленістю.

Для всіх інших категорій зайнятих громадян, а також для виявлення характерних ознак їх неформальної діяльності, використовується в основному статусна позиція зайнятості та характеристика виробничого підприємства, на якому виконується відповідна робота. Упровадження блоку запитань щодо неформальної зайнятості дозволяє значно розширити перелік характерних ознак зайнятого населення, наприклад: за секторами економіки, за характером зайнятості (формальна та неформальна), за типом поселення, за рівнем освіти і статусом зайнятості, за віковими і професійними групами аплікантів тощо. Практика таких обстежень вказує й на то факт, що в них нерідко переважають структурн-функціональні та соціально-захисні підходи, які здебільшого орієтують дослідників на виявлення різних форм соціального захисту неформально зайнятих працівників .

Зазначені запитання-фільтри ставляться у соціологічних модульних обстеженнях, що проводяться регулярно, як щодо основної, так і додаткової трудової діяльності. Проте, як показують результати таких обстежень, кількість осіб, які мають додаткову роботу та відповідають критеріям неформальної зайнятості, є незначною. Тому обсяги неформальної зайнятості в рамках соціологічних тобстежень визначаються лише за основною роботою. Водночас неформальні практики зайнятості, поряд із низкою негативних моментів (таких як соціальна незахищеність зайнятих, відсутність гарантій найму і професійних інтересів працівників) виконувати і важливу позитивну функцію для тієї категорії незайнятих осіб, які не можуть отримати доступ на інші ринки праці.

Таким чином, *неформальна зайнятість,* яка нерідко виникає спонтанно, може більш оперативніше реагуючи на зміну кон'юнктури ринку праці. Поряд із цим, вона сприяє виникненню і частковій легалізації таких інституційних форм ринку праці, які розширяють можливості для розвитку офіційно зареєстрованого бізнесу. Функціонування неформальної зайнятості не тільки передбачає, але й випробовує нестандарні умови і більш адекватні та гнучкі форми найму робочої

сили, які найбільше відповідають тенденціям зростання продуктивності праці та гнучкості сучасного виробництва.

Ці форми соціально-економічної активності, що знаходяться поза межами державного регулювання і контролю, можуть активно впливати на такі аспекти: *по-перше*, на створення умов для виживання широкого прошарку населення або груп підприємців шляхом безпосереднього продажу виробленої товарної продукції; *по-друге*, на забезпечення мінімізації витрат трудової діяльності за рахунок використання неформальної зайнятості, а *по-третє,* на підвищення ефективності та еластичності підприємництва і приватного бізнесу за рахунок його мінімізації.

Як бачимо,, на *одному полюсі* в широкому спектрі видів неформальної зайнятості можуть знаходитись висококваліфіковані послуги, які надаються в індивідуальному порядку професіоналами (наприклад, лікарями, вчителями, адвокатами), а на *іншому спектрі* – низькооплачувана виробнича діяльність, яка спрямована на забезпечення умов простого виживання сім'ї (як, наприклад, виробництво продукції в домашньому господарстві для подальшого продажу на ринку).

Ще одним вагомим сегментом *неформальної зайнятості,* як свідчить аналіз, є мале індивідуальне підприємництво, або самозайнятість населення, за допомогою котрої можуть оперативно вирішуватися проблеми безробіття, продуктивності праці, економічного зростання і отримання прибутків. У будь-якому випадку необхідно встановити причину того, що третина зайнятих громадян працюють у «неформальному» секторі. Однак постійне зменшення прибутків у цьому секторі веде до автоматичного переміщення частини працівників. В умовах же мізерної соціальної допомоги з безробіття і відсутності формальних вакансій продуктивних робочих місць, неформальний сектор зайнятості населення нерідко залишається чи не єдиним притулком, абсорбуючим надлишкову (для формальних підприємств) робочу силу.

Розділ 31.Креативна зайнятість як засіб професійної ресоціалізації

Передусім слід зазначити, що проблема становлення креативного ринку праці та креативної зайнятості в перебігу професійної ресоціалізації безробітного населення почала активно досліджуватися вітчизняними та зарубіжними науковцями лише на початку XXI століття, які завдяки своїм науковим розвідкам розкрили сутність і зміст таких понять, як креативність, творчість, формування нових ідей, способів і підходів для опису різних аспектів розвитку нової економіки та соціальної сфери.

Щодо змісту терміну «креативність», то він походить від англійської: create - створювати та cteative – творчий, що означає здатність створювати і продукувати нові оригінальні ідеї, що відхиляються від загально прийнятих норм, схем і правил. Цей термін досить активно почас використовуватися у наукових розвідках в останнє двадцятиріччя в кількох змістовних значеннях: *по-перше,* в самому загальному сенсі ним позначають характеристику когось або якогось процесу, який формує щось нове і цінне, зорема,. певний новий об'єкт, який може бути й нематеріальним (наприклад, нова наукова ідея, теорія, концепція тощо); *по-друге*, під креативністю розуміється загальна здатність людини до інновацій та творчості у різних сферах соціально-перетворювальної діяльності; *по-третє*, креативність - це відмова від стереотипного мислення; це гнучкість і оригінальність, це схильність до аналізу та синтезу тощо.

Необхідно при цьому зазначити, що в контексті ринку праці та зайнятості населення мова йде про розвиток насамперед *креативної економіки*, і відповідно, *креативної зайнятості населення*, що охоплюють певну сукупність нових видів соціально-економічної діяльності, в межах якої виробляються креативні товари та надаються креативні послуги на основі застосування та активізації творчого потенціалу людини.

При цьому українська дослідниця О. Гуменна констатує, що *креативна економіка* - «певний тип економіки, що базується на сукупності соціально-економічних відносин з приводу виробництва, розподілу, обміну та споживання благ, створених на основі талантів людини, нестандартних і нетрадиційних ідей,

стратегій та певних заходів, які сприяють ефективному розв'язання соціально-економічних проблем на основі нових знань та якісно нових рішень, а також у посиленні креативності [Гуменна, 2023]. Що ж стосується сфери креативної зайнятості населення, то вона, з погляду іншого українського науковця О.Прогнімака, характеризується більш масштабними суспільними перетвореннями, тому що креативна зайнятість не тільки по-новому сегментує ринок праці, але й суспільство в цілому [Прогнімак, 2019:с.152-156].

Аналіз також показує, що для України розвиток креативної економіки має особливе значення, оскільки остання продукує не тільки високий потенціал прибутковості, але й збереження існуючих та генерування нових креативних робочих місць. Більше того, креативна індустрія менш чутлива до економічних криз, політичних та інших мінливостей, оскільки вона в перебігу свого розвитку стає, як і економіка країни в цілому, більш привабливою для інвесторів. Адже цілком зрозуміло, що чим більшою в економіці є соціальна складова, яка визначається не природними ресурсами, а системним людським капіталом, тим сильнішою виглядає її роль у якості сприятливого чинника для інвестування.

Результати аналізу при цьому показують, що в економічній науці конкурують між собою принаймні два концептуальних підходи щодо формування та розвитку креативної зайнятості в перебігу професійної соціалізації та ресоціалізації трудових ресурсів: вузький (або традиційний) і широкий (або новітній). За традиційного підходу *креативну зайнятість* пов'язують з індивідуальним характером праці та створенням переважно нематеріального продукту. До неї включають осіб, зайнятих у мистецтві, шоу-бізнесі, медіо-індустрії, дизайні, моді, образотворчому мистецтві, науці, освіті культурі тощо. Останнім часом окремі фахівці розглядають креативність також у контексті розвитку діджитал-економіки,

Водночас найбільш предметно сутність традиційного підходу у контексті креативної зайнятості знаходимо в працях української дослідниці Н.Азьмук, яка до важливих ознак креативної діяльності віднесла індивідуальний характер останньої та переважно нематеріальну складову в результаті праці, а до

креативних індустрій – види соціально-економічної діяльності, де створюється не матеріальний, а інтелектуальний продукт [Азьмук, 2019: с. 36].

Звідси випливає, що за традиційного підходу ключовими ознаками креативної зайнятості є: *по-перше*, індивідуальний характер праці; *по-друге,* сфера її прикладання, тобто ті види економічної діяльності, де створюється нематеріальний продукт. Однак за такого підходу відсікається, на наш погляд, значна когорта креативних працівників, зайнятих в інших галузях і сферах соціально-економічної діяльності.

Не можна погодитися також із тим, що одним із важливих критеріїв *креативної зайнятості* визначається саме індивідуальний характер праці при розробці певного продукту. За такого розуміння критеріїв креативної зайнятості виникає низка суперечливостей. Скажімо, як оцінити працю осіб, зайнятих в кіноіндустрії, яка безперечно, відноситься до креативної, адже фільми створюються не однією людиною, наприклад режисером, а також акторами, костюмерами, каскадерами, композиторами, операторами, спеціалістами з комп’ютерної графіки тощо. Поряд із цим, велика кількість творчих особистостей бере участь у створенні театральних спектаклів, проведенні концертів, масових театралізованих вистав і постановок, розважальних шоу, які за зазначеним визначенням відносяться до креативної зайнятості. Вибуховий прогрес у комп'ютерному програмуванні та розробці інформаційно-комунікаційних систем і технологій також пов'язаний з колективною творчістю інженерів, математиків, інших науковців, програмістів, художників, дизайнерів, економістів тощо.

У цьому контексті досить слушною є думка Г.Самійленко про те, що креативний процес має декілька рівнів: 1) рівень особистості, тобто окремої людини; 2) рівень підприємства, тобто мікрорівень; 3) рівень об’єднань підприємств, тобто корпорації, кластери тощо; 4) рівень міст, або регіонів, тобто мезорівень [Самійленко, 2020]. З нашої точки зору, до цієї класифікації доцільно додати й груповий рівень, тобто мінірівень – неформалізовані об'єднання однодумців, працюючих на засадах самодіяльності, які з часом можуть набути інституційної форми.

Щодо обмеження креативної зайнятості лише візуальним та сценічним мистецтвом, видавничою діяльністю, дизайном, інформаційними технологіями, архітектурою, рекламою, бібліотеками, архівами та музеями, художніми промислами, то тут також виникає протиріччя з реальністю. Історія знає багатьох видатних особистостей, результати творчості котрих спричинили революційні стрибки у різних сферах науки, техніки, технологій, управління, медицини тощо.

Водночас за широкого або новітнього підходу *креативна зайнятість* виходить за межі мистецтва, розважально-культурної, освітньої та наукової діяльності і стрімко просочується в усі галузі економіки та соціально-гуманітарної сфери. Оскільки її ключовими інструментами є нові технології, інновації та інтелект, то межі її впливу з кожним роком розширюються. Виходячи з цього нового підходу, можна вважати, що креативна економіка включає усі види економічної діяльності, що продукують творчі ідеї, створюють нові продукти, послуги і технології, використовують інновації. Принципової уваги для розуміння *креативної зайнятості* у широкому сенсі набуває думка української дослідниці І.Петрової, котра наголошує, що креативність передбачає наявність не будь-якої творчості, а творчості у сфері конкретних бізнес-процесів з метою отримання доходу шляхом задоволення визначених інтересів і потреб споживачів, як реальних, так і потенційних [Петрова, 2010: с. 43].

Отже, за новітнього підходу *креативна зайнятість* охоплює ємний за обсягом зміст і включає галузі та індустрії, що виробляють матеріальні і нематеріальні цінності, а також управлінську та організаційно-економічну діяльність. При цьому головною ознакою креативної діяльності є те, що вона ґрунтується на знаннях, творчості, інтелекті, проявляється у генеруванні нових ідей та інновацій (у тому числі у сфері управління).

Цей процес може охоплювати новаторську діяльність організації на будь-якому етапі – від виникнення нової ідеї до її практичної реалізації з обов’язковою наступною комерціалізацією. Як бачимо, в основі креативної зайнятості знаходяться насамперед нові ідеї, які не тільки генеруються творчими

особистостями, але й втілюються в бізнесову практику і приносять відповідний дохід.

Натомість аналіз засвідчує, що креативна економіка не є альтернативою традиційних галузей або видів трудової зайнятості, оскільки вона (у широкому розумінні) формується в надрах традиційних галузей економіки, але при цьому виступає каталізатором трансформації та модернізації цих галузей. Адже створення інноваційного конкурентоспроможного продукту у будь-якій галузі неможливе без участі творчих працівників, які формують певний анклав в традиційних галузях економіки, завдяки чому відбувається залучення до цього творчого ядра інших працівників, що не тільки сприяє зростанню людського капіталу, але й формуванню креативного сегменту ринку праці. У цьому контексті слід погодитися з думкою української дослідниці С. Сіденко, яка розкриває процес виникнення креативного капіталу як результат природної еволюції форм людського капіталу, в якому акцентуються творчі здібності, креативний спосіб мислення, моральні цінності тощо. [Сіденко, 2016].

Отже, у широкому розумінні, виникнення та розвиток креативної зайнятості є природним процесом, пов'язаним з удосконаленням, а нерідко з революційним, основного капіталу, техніки і технологій, що спричиняє еволюцію форм людського капіталу, його трансформацію у креативний капітал. Причому паралельно з розвитком засобів суспільного виробництва відбувається й процес зростання кількості працівників, зайнятих у різних галузях і сферах**,** праця котрих характеризується не тільки інноваційною творчістю, але й потребує оригінального способу мислення, комбінації старих і генерування нових ідей.

Виходячи з цього, всю сукупність креативних працівників, на наш погляд, можна поділити на кілька груп на підставі ознак креативності в їх праці, а також на основі їх правового статусу. За ознаками креативності в змісті праці слід виокремлювати тих осіб, які в процесі праці постійно виявляють креативність, а також генерують нові ідеї.

До цієї *першої групи* даної типології входять креативні працівники, зайняті різними видами мистецтва, архітектури, реклами, маркетинга,

програмування, PR-діяльності, науки тощо. Ці категорії працівників за своїм правовим статусом переважно відноситься до самозайнятих осіб.

Друга група креативних працівників в основному працює за наймом і поряд з креативною діяльністю виконує звичайні виробничі операції. До них слід віднести інженерів, менеджерів, науковців, освітян, медиків, спеціалістів, що використовують інформаційно-комунікаційні системи, комп'ютерне обладнання тощо. Зазвичай їх правовий статус відповідає категорії найманих працівників.

Із зазначеною типологією креативних працівників корелюється типологічна матриця американського дослідника Р.Флориди, якій вважає, що «креативний сегмент сфери зайнятості населення не є однорідним і містить принаймні дві складові: *по-перше,* це так зване суперкреативне ядро, а *по-друге*, це креативні професіонали». До «суперкреативного ядра він відносить науковців, інженерів, професорів університетів, письменників, митців, працівників сфери розваг, акторів, дизайнерів, архітекторів, а також лідерів думок». У групу «креативних професіоналів вчений включає людей, які працюють у різноманітних галузях соціально-економічної діяльності та характеризуються потужною компонентою знання – це, зокрема, такі галузі, як високі технології, фінансові послуги, охорона здоров'я і медицина, юриспруденція, управління бізнесом тощо».

Від таких працівників, як підкреслює вчений, вимагається, щоб вони «самостійно розмірковували, застосовували й поєднували стандартні підходи в незвичні способи відповідно до ситуацій, приймали рішення та оцінювали обставини, періодично застосовували радикально нові підходи». Поряд із цим, він вважає, що «ключовою відмінністю креативних працівників від представників «інших класів» є те, що таким працівникам платять «за використання розуму в повному обсязі когнітивних та соціальних навичок» [Флорида, 2018: с. 31; с.55-56].

Як бачимо, *креативна зайнятість* може формуватися в будь-якій сфері чи галузі соціально-економічної діяльності. При цьому визначальною її ознакою є наявність у змісті праці як окремого працівника, так й колективу, групи, підприємства або територіального утворення інтелектуального, творчого

складника, а результатом праці – нові, нестандартні ідеї, інноваційні матеріальні та нематеріальні товари і послуги, духовні цінності, яких потребують ринки і суспільство, або їх окремі ланки та прошарки.

Водночас *креативна зайнят*ість не є штучним явищем або процесом, який відірваний від технічного і соціального прогресу і може розвиватися сам по собі. Поширення змісту і обсягу креативної зайнятості перш за все пов'язано із збільшенням потреби всіх галузей економіки та соціально-гуманітарної сфери в інноваційних розробках, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності товарів і послуг, а також підприємств, галузей і територіальних утворень. Креативна зайнятість у «широкому» сенсі набула поширення в зв’язку з науково-технічним прогресом, розширенням потреб в інноваціях таких галузей економіки, як електроніка і радіотехніка, космічна та авіаційна промисловість, атомна енергетика, комп’ютерна техніка та інформаційно-комунікаційні системи і технології.

Значним стимулом розвитку креативності, як показує аналіз, стали галузі постіндустріальної економіки, зокрема, сфера сервісного бізнесу, фінансові, консультаційні, маркетингові, страхові, розважальні послуги тощо. На нашу думку, креативність і надалі набуватиме пануючої ролі паралельно з подальшим розвитком новітніх сфер людської діяльності, а саме: нанотехнологій, робототехніки, штучного інтелекту, біотехнологій тощо.

Узагальнюючи зазначене слід підкреслити, що креативна економіка і відповідна їй *креативна зайнятість* у перебігу професійної ресоціалізації впливатимуть на характер соціально-виробничих відносин і ціннісних орієнтації працівників. Трансформація праці від одноманітної конвеєрної і рутинної (на індустріальному етапі розвитку економіки) до праці, наповненої творчістю, інноваційністю, унікальністю, що приносить людині радість і задоволення**,** формує новий зміст соціально-виробничих відносин між найманими працівниками і роботодавцями, які поступово трансформуються у партнерські соціальні стосунки.

При цьому, прискорене подолання руйнівних наслідків російської воєнної агресії проти України в умовах гострої нестачі основного капіталу, а також

соціально-економічне відновлення країни багато в чому визначається динамікою розвитку всіх елементів цифрової економіки, перш за все інформації та людського капіталу, який набуває креативного характеру. Цінність цих модернових ресурсів для нашої країни полягає у тому, що творчі здібності, інтелектуальний потенціал, таланти і знання – складники креативності робочої сили не скорочуються у процесі їх використання, а носять багаторазовий і відтворюваний характер.

В умовах креативного розвитку постіндустріальної економіки (яка жорстко не прив'язана до природних ресурсів, транспортних комунікацій і дешевої робочої сили) основним чинником соціального прогресу постає креативність робочої сили, що перетворюється на основний імператив сталого розвитку сучасного соціуму. Виникнення і розвиток креативної зайнятості, як показує аналіз, є природним процесом, пов'язаним з удосконаленням основного капіталу, техніки і технологій, що спричиняє еволюцією форм людського капіталу, його трансформацію у креативний капітал. Паралельно з розвитком засобів виробництва відбувається насичення праці творчим характером, набуває динаміки процес збільшення кількості працівників, зайнятих у всіх галузях і сферах**,** праця яких характеризується творчістю, новаторством, потребує оригінального способу мислення, вміння застосовувати комбінацію старих і нових ідей. У результаті, - відбувається й трансформація соціально-трудових відносин, які перетворюються від переважно експлуататорських у відносини зі значним елементом зацікавленого соціального партнерства між роботодавцями та найманими працівниками.

ГЛАВА 7
ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ

Роздід 32. Освітні послуги в системі професійної ресоціалізації

Аналіз показує, що базисом розуміння сучасного розвитку будь-якого суспільства є уявлення про розвиток системи освіти останнього, яка виступає головним чинником його функціонування. З появою та стрімким розвитком новітніх освітніх технологій, відбуваються істотні зміни в системі виробничих відносин, оскільки в інформаційному суспільстві велике значення надається тим працівникам, які володіють не тільки новими знаннями, але й актуальними вміннями роботи з інформацією. Водночас роль сучасної освіти зводиться не лише до накопичення грунтовних знань і навичок у певних сферах професійної діяльності, але й до формування соціальної відповідальності особистості перед суспільством, що виступає ключовим чинником прогресивного соціально-економіного розвитку останнього. Проведене дослідження засвідчило також і той факт, що сучасна професійна освіта, яка включає в себе навчання, перенавчання та перекваліфікацію виступає ще й одним із головних важелів професійної соціалізації та ресоціалізації індивідів і соціальних груп, у тому числі й безробітного населення.

Узагальнення результатів дослідження висвітлило також і те, що сфера освітніх послуг виступає нині однією з найбільш динамічних і значимих сфер суспільного життя, оскільки вона не лише задовольняє індивідуальні потреби людей в перебігу споживанні ними матеріальних і духовних благ, але й вчиняє істотний вплив на соціально-економічний розвиток суспільства в цілому. І хоча проблемам споживання матеріальних благ, як свідчить аналіз, присв'ячена низка праць класиків соціології, зокрема, Т. Веблена, М. Вебера, Г. Зіммеля, К.Маркса й інших дослідників, однак значна частка наявних благ виражається й нематеріальними речами, зокрема, різними соціальними послугами, в тому числі й освітніми послугами . Це говорить про те, що споживання у сучасному суспільстві вже не виступає єдиними засобом боротьби за виживання, як це було

раніше, оскільки воно перетворилось нині на елемент конструювання соціальної ідентичності індивідів і соціальних груп, а також на засіб соціальної інтеграції останніх. Тобто споживання різних соціцальних послуг у сучасному суспільстві, в тому числі й освітніх послуг стало важливим і невід'ємним атрибутом символічного соціального обміну, котрий відіграє в сучасному соціумі не тільки значну символічну роль, ал й має свою соціальну вартість.

Виходячи з цього, звернімося до інтерпретації сутності, змісту місця, ролі, а також ключових ознак і функцій *соціальних послуг* у сучасному суспільстві. Цьому питанню, як показали результати аналітичного огляду спеціальних джерел, присв'ячено чимало наукових розвідок класиків соціально-економічної думки, зокрема, А. Сміта, К. Маркса, А. Маршалла та інших соціальних мислителів. Проте найбільш ґрунтовного відображення проблема соціальних послуг отримала в працях теоретиків постіндустріального суспільства, таких як Р.Арон, Д.Белл, Д. Рисмен, У.Ростоу, Е.Тоффлер тощо. Так, наприклад, з точки зору К.Маркса, *послуга* є «споживчою вартістю, вираженою в товарі, або у вигляді «чистих» послуг, які не існують у формі матеріальних речей окремо від виконавця». Отже, у розумінні Маркса, *послуга,* на наш погляд, є нічим іншим як вартістною оцінкою певного продукту. Натомість у більшості енциклопедичних словників 1980-90-х років поняття *послуги* найчастіше визначається як «корисна та цілеспрямована діяльність», або як «певні види діяльності, в перебігу продукування котрих не створюється новий матеріальний продукт, а тільки змінюється якість існуючого продукту». Однак, відомий американський дослідник Ф. Котлер, як показав аналіз, розуміє зміст *послуги* в дещо в іншому аспекті, а саме: як «будь-який захід або певна вигода, яку одна зі сторін може запропонувати іншій стороні, які одночасно є невідчутними та не призводять до оволодіння чимось». При цьому він наголошує на тому, що «виробництво послуг може бути, а може й не бути пов'язане з товаром у його матеріальному вигляді». Поряд із цим, Котлер виокремлює « чотири найбільш істотні характеристики соціальних послуг: по-перше, їх невідчутність; по-друге, їх невід'ємність від джерела надання послуг; по-третє, непостійність якісних

параметрів, а по-четверте, неможливість їхнього зберігання» [Котлер, 2004: с.579–580].

Отже, зазначені Котлером характеристики послуг є, на наш погляд, цілковито адекватними ддя використання в рамках вивчення сфери освітніх послуг. Аже сфера послуг має досить широке коло різних видів господарської діяльності, спрямованої на задоволення особистісних потреб людей, потреб суспільного виробництва і потреб суспільства в цілому. Ця сфера включає в себе безпосереднє виробництво різноманітних видів послуг, у тому числі й освітніх, які надаються різними юридичними та фізичними особами .

Щодо цього, то інший американський дослідник У. Ростоу у своїй праці «Політика та стадії росту» (1973) виокремлює шість етапів соціально-економічного розвитку суспільства, які визначаються не лише розвитком науки, техніки та технологій, а й структурою процесу споживання різних послуг. Серед них дослідник виділяє такі стадії, а саме:1) *стадія традиційного суспільства* – це аграрне суспільство, в якому соціальний статус і влада визначається землеволодінням та примітивним розвитком науки й техніки; 2) *стадія переходу* – це суспільство, що характеризується збільшенням інтересу до природних явищ, розвитку торгівлі, а також проникненням технологічних новацій у сільське господарство;3) *стадія піднесення* – це таке суспільство, що характеризується швидким (20-30 років) розвитком та застосуванням машинної техніки на підприємствах, поширенням процесів урбанізації тощо; 4*) стадія руху до зрілості* – це суспільство, що характеризується постійним прогресом науки й техніки, збільшенням обсягів виробництва та рівня кваліфікації робочої сили; 5) *стадія високого рівня масового споживання* – це таке суспільство, що характеризується розвитком сфери послуг, розвитком і виробництвом товарів тривалого користуванн; 6) *стадія пошуку якості життя* – це суспільство, що концентрується в основному на духовному розвитку особистості [Ростоу, 1973: с. 38].

І хоча концепція зростання У.Ростоу піддавалась гострій критиці за свій економічний детермінізм, однак її головні ідеї, на наш погляд, досить рел'єфно висвітлюють місце і роль сфери соціальних послуг в процесі розвитку

суспільства. Натомість у соціальній концепції іншого американського дослідника Д. Белла *розвиток сфери послуг* виступає ключовим чинником формування постіндустріального суспільства. Він зокрема констатує, що в процесі переходу суспільства від індустріальної до постіндустріальної стадії свого розвитку значним чином «збільшується роль послуг у сфері освіти, оскільки наявність певного рівня освіти стає головною умовою доступу до самого постіндустріального суспільства [Белл, 2004: с.15-17].

Як бачимо, в постіндустріальному соціумі сфера послуг виступає тією сферою, що включає в себе всі види комерційних і некомерційних послуг, які виробляються та надаються населенню різними організаціями, підприємствами, установами тощо. Якщо ж розглядати *освіту* як сферу надання послуг, то її головна роль, на наш погляд, полягає : *по-перше*, у наданні ґрунтовних знань; *по-друге,* у формуванні відповідних умінь і навичок; *по-третє,* у забезпеченні активної включенності кожної особистості до обраної професійної діяльності. Одже, результатом діяльності освітньої сфери виступає певний «корисний» соціальний ефект, який породжений працівниками даної сфери. А сама сфера освіти продукує, конструює та пропонує суспільству специфічні соціальні блага, які отримали назву освітніх послуг.

Слід також відмітити, що роль освітніх послуг в процесі розвитку суспільного виробництва постійно перебувала в цінтрі уваги багатьох соціальних мислителів. Так, відомий британський теоретик А. Сміт у своїй праці «Дослідження про природу та причини багатства народів» зазначав, що «витрати на освіту робітників є не тільки причиною зростання продуктивності праці, а й отримують певну компенсацію за рахунок отримання підприємством прибутку». Він також вважав, що» чим освітченішою буде більша частина жителів країни, тим більшої вигоди отримає держава та суспільство в цілому, оскільки освітчена людина є більш дисциплінованою, що стає невід'ємною частиною її ефективної участі в роботі підприємства» [Сміт, 2007: с. 543−561].

Натомість інший британський теоретик А.Маршалл у своїй головній роботі «Принципи економічної науки» відзначав, що « освіта відіграє значну роль в економічному прогресі головних промислових країн світу, оскільки не

лише засоби виробництва, але й знання та вміння людини є вкрай важливими для виробництва». Тобто, вчений доводить, що знання та вміння працівника є, по суті певним видом капіталу, що існує в суспільстві [Маршалл, 1993: с.208]. Цікаву думку стосовно місця й ролі освітніх послуг у соціально-трудовій сфері суспільного буття знаходимо і в роботах відомого радянського академіка Г.Струміліна, який небезпідставно наголошував, що «отримання людиною попередніх професійних знань є найбільш ефективним, ніж її навчання безпосередньо на виробництві за відсутності попередньої професійної підготовки [Струмілін, 1957: с. 21−29].

Водночас особливої уваги заслуговують також і теоретичні напрацювання американських вчених Т. Шульца і Г.Беккера, викладенних ними в «концепції людського капіталу», в якій вони виділяють *два основних* чинники суспільного виробництва - це фізичний і людський капітал, зазначаючи при цьому, що між ними практично немає принципової різниці, оскільки вони однаково приносять прибуток. На думку Г.Беккера, зміст «людського капіталу» являє собою «запас навичків і знань, що існує в кожної людини, а інвестиціями в нього виступає освіта, накопичення певного професійного досвіду, географічна мобільність тощо»[Беккер, 2009]. Що стосується Т. Шульца, то він розглядав «людський капітал» не тільки як певний рівень «освіти, але й як чинник покращення робочої сили та соціально-економіного зростання» . Як бачимо теорія «людського капіталу» стала однією з потужних рушійних сил в прискоренні розвитку системи освіти та підготовки професійних кадрів [Шульц,1963].

Дещо інший погляд на роль освіти в перебігу соціально-економічного розвитку спостерігаємо в працях інших зарубіжних дослідників (зокрема: М. Спенса, Дж. Стіглица, П.Уілса та К.Ерроу), які наголошують, що *освіта* виступає не тільки важливим засобом, який диференціює людей за рінем їх умінь і навичків, але й відіграє при цьому роль певного «фільтру», оскільки висока продуктивність праці визначається не рівнем освіти особистості, а її здатністю до засвоєння певних знань і навичок у перебігу отримання освітніх послуг» Проте, як показує аналіз, такий підхід не враховує той факт, що

отримання освіти не тільки надає людині більше актуальних знань, але й розкриває її здібності в певних сферах суспільного буття.

Слід також зазначити, що актуальним є також уявлення про роль освітніх послуг в соціально-економіному розвитку сучасного соціуму, на яку звертали увагу фундатори теорії постмодернізму та визначали, що збільшення ролі освіти веде до того, що діяльність людини все більше залежить від її творчих здібностей та активності. Наприклад, американські науковці Дж. Нейсбіт і П. Аборден вказують на роль освіти у сучасному суспільстві, яка не тільки постійно збільшується, але й набуває характеру найважливішої сфери соціального життя, що визначає конкурентоспроможність країни [Несбіт,1990].

Інший американський соціолог і футуролог Е.Тоффлер зазначав, що освіта в сучасному суспільстві отримує центральну роль та постійно збільшує своє соціальне значення, тому що знання, які отримує людина в процесі споживання освітніх послуг стають фундаментом для подальшого розвитку суспільства. Більше того, він акцентує увагу на тому, що освіта повинна стати пріоритетом «для розвитку секторів бізнесу» [Тоффлер,2002: с.361]. Водночас на відміну від Е. Тоффлера, соціологи-постмодерністи Б. Рідгінс та Ж. Ліотар, стверджують, що освіта нині отримує форму «корпорації по наданню освітніх послуг», що змінює особливості її сприйняття у суспільстві, тобто вона зводиться більше до формування певних компетенцій і «гравців», необхідних для соціальних інститутів, а не суспільних ідеалів. Таким чином, вона набуває маркетизованих характеристик та втрачає свої початкові цінності [Ліотар, 1998: с. 118-119].

Коментуючи це положення, ми не можемо заперечувати, що освіта наразі набуває маркетингових характеристик та стає послугою, проте таке її трактування має певні крайнощі. Адже сучасна зміна ролі освіти та освітніх послуг зумовлена радикальною зміною суспільного виробництва, виникненням нових інформаційних технологій, поширенням інформації, розширенням можливостей доступу до знань тощо. Тому соціальна реальність у сфері освіти має, на наш погляд, подвійний характер, з одного боку, спостерігається істотне зростання ефективної діяльності підприємств та їхніх працівників, а з іншого

боку, відбуваються процеси економічної стагнації менше освітчених осіб, погіршення їх соціально-економічного становища та рівня соціального захисту.

Зростання уваги дослідників до вивчення сфери освіти та освітніх послуг, знаходить своє відображення у формуванні сучасних соціологічних теорій, зокрема, таких як соцілогі освіти, соціологія професій, соціологія компетенцій тощо. Це дає підстави до розуміння освітніх послуг, з одного боку − як основи для формування людського капіталу, котрий забезпечує соціально-економічний розвиток суспільства та конкурентоспроможність країни на світовому ринку, а з іншого боку – як процесу здійснення різноманітної діяльності працівниками освітньої сфери для задоволення освітніх потреб як суспільства в цілому, так і окремих особистостей, зокрема, в отриманні нових знань, а також у засвоєнні нових умінь, навичок і компетенцій.

Аналіз свідчить,що *освітні послуги* в системі професійної ресоціалізації безробітних є результатом цілеспрямованої навчальної, управлінської та господарської діяльності навчального закладу - Центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості України, сспрямованого на задоволення виробничого попиту на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робочої сили, а також попиту індивідів на отримання професії, кваліфікації та перекваліфікації. У кінцевому рахунку навчальний заклад, що надає освітні послуги для безробітних має випустити такого спеціаліста, який повною мірою відповідатиме вимогам замовників, вимогам науково-технічного прогресу та вимогам суспільного виробництва. Це, на наш погляд,свідчить про те, що абстрактна освітченість спеціалістів, яка не прив’язана до вимог ринку праці, може задовольняти лише особистісні потреби індивідів, але не зможе забезпечити включення останніх до реальних соціально-трудових відносин.

Необхідно також наголосити, що *освітні послуги*, які надаються безробітним громадянам у процесі їх професійної ресоціалізації передбачають надання масових послуг, що «споживаються» великою кількістю безробітних. Разом з цим, освітні послуги для безробітних, можуть надаватися й за спеціальним замовленням у відповідності до вимог роботодавців. Вони можуть набувати різноманітних форм – від індивідуального навчання до навчання на

виробництві. При розробці концепції освітніх послуг для безробітних у процесі їх професійної ре соціалізації слід визначати особливі характеристики цих послуг. Базуючись на положені Ф. Котлера про чотири якості послуг, що обговорювалися вище, можемо визначити, що вони є характерними і для освітніх послуг з професійної ресоціалізації безробітних (невідчутність, невідокремленість від джерела, непостійність якості та не збереженість). Проте ці характеристики не є вичерпними для системи освітніх послуг, що надаються безробітним особам.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження в межах побудови концепції надання освітніх послуг для безробітних цілком доцільним виглядає доповнення переліку Котлера такими характерними ознаками, що притаманні процесам професійної ресоціалізації безробітного населення. Серед них найбільш важливими є такі ознаки, янаприклад : 1) відсутність можливості накопичення, адже результат освітніх послуг спрямований на формування людського капіталу; 2) певна тривалість у часі – надання освітніх послуг з професійної ресоціалізації здійснюється протягом певного часу, в залежності від програми навчання, спеціальності та кваліфікації, що буде отримана у майбутньому; 3) в наданні освітніх послуг споживач має володіти певним початковим "соціальним набором" характеристик (наприклад, рівень попередньої підготовки, вік, стать тощо) безпосередньо приймати активну участь; 4) освітні послуги виступають одночасно і продуктом виробництва, і продуктом споживання, тобто вони надаються безробітним безпосередніми його виробниками – вчителями, інструкторами, консультантами Центрів професійно-технічної освіти тощо; 5) диференційованість та різноманітність освітніх послуг – можуть надаватися у різних формах (групове навчання, індивідуальне навчання, консультація, тощо [Котлер,2004:243-249].

Отже, сфера надання освітніх послуг безробітному населенню в процесі професійної ресоціалізації останнього безпосередньо пов'язана з соціально-економічною сферою, оскільки освітня діяльність постає тут, з одного боку, ключовим ресурсом повернення безробітних до професійного трудового життя, а

з іншого боку, головним компонентом соціально-економіного розвитку суспільства і держави.

Розділ 33. Стратегічні вектори професійної ресоціалізації безробітних

Варто зазначити, що упродовж свого життя практично кожна людина потрапляє в певні ситуації, котрі тією чи іншою мірою порушують її нормальне функціонування в соціальному середовиші. Внаслідок цього, змінюється сприйняття людиною соціального середовища, відбувається переосмислення свого соціального стану, своїх соціальних ролей, а також моделей соціальної поведінки. У контексті даного соціологічного дослідження, такою ситуацією є безробіття, тобто короткочасне або довготривале перебування людини у статусі безробітного. За даними Державного комітету статистики України, у 2022 році в Державній службі зайнятості було зареєстровано понад 1,6 млн. безробітних. Найбільша кількість зареєстрованих безробітних, як показує проведений аналіз, була зареєстрована службою зайнятості в 2001 році, яка складала майже 2,5 млн. осіб і становила 10,9 % безробітних в Україні за методологією Міжнародної організації праціє

Натомість зазначені статистичні показники, на наш погляд, не повною мірою відображають як кількісні, так і якісні особливості безробітного населення як специфічної соціальної групи. Значний вплив на науковий інтерес, як показує аналіз, складають поведінкові стратегії безробітних як споживачів послуг центрів зайнятості, у тому числі і освітніх. Дані поведінкові стратегії безробітних носять досить різний характер та у кінцевому рахунку характеризують особливості даної соціальної групи. При цьому поняття стратегії містить в собі не тільки спрямованість людини на досягнення бажаного соціально-економічного статусу, але й її прагнення до певних суспільних та культурних ідеалів, будучи, таким чином, комплексною характеристикою, що відображає різні сторони соціального життя. В даному контексті, поняття стратегії, на думку російських дослідників Т. Резнік та Ю. Резнік є “символічно опосередкованими та які виходять за своїм впливом за межі свідомості, ідеальними утвореннями, що реалізуються в поведінці людини тобто це її орієнтири та пріоритети”.

Таким чином, вивчення життєвих стратегій особистості безробітного, на наш погляд, є найбільш доцільним у межах соціологічного підходу, а саме дослідження інституціональних соціальних процесів, соціальних структур та механізмів. Цей підхід включає в себе, як правилося. три таких головних аспекти:1) виявлення типових зразків та форм життєвих стратегій, інституційно закріплених та регульованих за допомогою узгоджених норм (з їх подальшою типологізацією); 2) аналіз процесу інституціоналізації життєвих стратегій з точки зору механізмів їх виникнення (вибору), формування, розвитку та зміни (описуються в термінах ідентифікації, індивідуалізації, адаптації, саморегуляції); 3) пояснення системних соціальних зв'язків між індивідом та соціальним оточенням на мікро- та макрогруповому рівні. Отже, життєва стратегія людини в контексті соціологічної уяви, є саморегулюючою, динамічною системою соціокультурних уявлень особистості про власне життя, яка спрямовує її поведінку протягом певного тривалого часу. Що стосується сутності поведінкових стратегій, то під ними зазвтчай розуміються механізми адаптації особистості до нової соціальної ситуації, тобто певні дії та вчинки, які здійснюються індивідом для подолання наявних соціальних проблем, а також для досягнення певних соціальних цілей.

Аналіз також показує, що найбільших змін поведінкові стратегії людей зазнають в умовах суспільних трансформацій, які на думку американського соціолога Е. Тоффлера, «стали постійною та невід’ємною характеристикою сучасних інформаційних суспільств». Під впливом суспільних трансформацій відбувається не тільки зміна форм суспільної власності, але й зміни структури зайнятості населення та соціальних функцій самої праці. Науково-технічний прогрес, у свою чергу, з одного боку, приводить до швидкого зростання продуктивності праці, а з іншого – до зменшення потреб у робочій силі - основному ресурсі суспільного виробництва.

Таким чином, результатом науково-технічного прогресу нерідко стає скорочення зайнятості та збільшення безробіття, що зумовлює зменшення потреби у великій кількості робочої сили. Виникнення індустріального суспільства, основа котрого базувалася на машинному виробництві, зумовили

істотні зміни в самій структурі інституту праці та зайнятості. Одним із перших соціологів, хто звернув увагу на цю проблему була Х. Арендт, яка зазначала, що з «простого засобу задоволення первинних потреб праця поступово перетворюється на основний вид діяльності людини:...досить очевидно, що в жодній сфері наш Новий час не пішов так далеко, як в революційному перетворенні сфери праці...» [Арент,2000: с. 63–64].

Звідси випливає, що праця людини в індустріальному суспільстві втратила свій початковий зміст. При цьому не можна не помітити, що на відміну від індустріального суспільства, в постіндустріальному суспільстві головним сектором суспільного виробництва стає так званий «третинний сектор» (виробництво послуг). Більше того, в постіндустріальному суспільстві життєвою стратегією людини стає самореалізація, а не матеріальні потреби в їх первинному значенні. Тут варто згадати дослідження Р. Інгелхарта , згідно з яким « у постіндустріальному суспільстві відбувається зміщення акценту зі стратегії накопичення капіталу та роботи лише заради грошей, в сторону самореалізації своїх потенційних можливостей в трудовій сфері». Зрозуміло, що задоволення матеріальних потреб нікуди не знакає, однак дещо зміщуються акценти в мотивації задоволення цих потреб.

Отже, цілком логічним виглядає визначення головних чинників, що зумовлюють зміну соціальної функції праці в індустріальному суспільстві. *По-перше*, це викликане тим, що основна маса населення перетворилася на «армію» найманих працівників, трудова діяльність котрих пов’язана із забезпечення свого існування. *По-друге*, праця та професійна діяльність стають головним індикатором соціального статусу особистості, рівня її доходів, тобто праця стає головним способом існування людини. *По-третє,* праця стає головним чинником ідентифікації особистості з певною соціальною групою, яка впливає на формування в неї певних моделей поведінки, що пов'язані з професійною діяльністю. *По-четверте,* праця, за висловом німецько-британського соціолога Р. Дарендорфа виступає одним із головних способів формування трудової демократії. Більше того, ччений стверджував, що «соціальні громадянські права, як правило, були пов'язані (та й пов'язані досі) з професійною діяльністю, перш

за все через принцип страхування соціальних прав» [Дарендорф,2002: с. 195]. *По-п'яте,* на цьому етапі суспільного розвитку, відбувається стрімке становлення різних наукових дисциплін, у яких праця виступає як об'єкт та предмет наукового пізнання. Наприклад, в межах соціологічної науки починається вивчення суспільної ролі праці, зв'язку праці з соціальним положенням індивіда, його соціальною мобільністю.

Із зазначеного вище випливає, що втрата роботи, яка веде до виникнення безробіття, розглядається нині в якості негативного соціального явища, як з точки зору самих робітників, так і з точки зору роботодавців, суспільства і держави. Натомість існує й інший погляд на роль праці в житті сучасного суспільства. Так, наприклад, французький соціолог А. Горц вказує на виникнення так званого класу «неопролетаріату, тобто певної групи людей, які стали хронічно безробітими або чиї інтелектуальні здібності стали знецінені сучасною організацією соціально-трудової сфери. Він також відмічає, що сучасне суспільство рухається в бік «подвійного суспільства», де в одному секторі з найбільшою ефективністю будуть організовані виробництво і політичне управління, а в іншому секторі – індивіди будуть присвячувати себе різним невиробничим заняттям: самореалізації та розвагам [Горц,1982:с.23-28]. Як бачимо, вчений висловлює думку про те, що особистість може використовувати статус безробітного, як певний спосіб саморозвитку та самореалізації в інших сферах суспільного життя.

Натомість проведений аналіз дозволяє визначити такі види соціально-трудової зайнятості (як стандартні та нестандартні), що існують в сучасному суспільстві та істотно впливають на формування поведінкових стратегій людей, в тому числі й безробітних громадян. Серед них основними, на наш погляд, є такі види соціально-трудової діяльності:

1. Наймана праця, яка як вид трудової діяльності передбачає виконання певних обов'язків за заробітну плату. В цьому випадку найманий робітник не володіє засобами виробництва, що й спонукає його “продавати” свою працю.

2. Підприємництво, як ключовий вид соціально-економічної діяльності, направлене на отримання прибутку завдяки організації виробництва

та продажу товарів або послуг. В межах підприємництва використовується як праця самого підприємця так і праця найманих працівників.

3. Самозайнятість як вид соціально-економічної діяльності, направлений на отримання прибутку через самостійне (без залучення найманих працівників) виробництво та продажу товарів чи послуг. У рамках самозайнятості особистість не є включеною до певних організацій, оскільки вона сама обирає для себе сферу діяльності; така форма зайнятості отримала назву «фріланс» (або вільний найманець), а людина - отримала назву фрілансера, яка самостійно організує свою працю, формуючи так званий “портфель робіт”, який на думку американського вченого Ч. Хенді «є способом опису того, як роботи, яким віддавав свій час його власник, формують збалансоване ціле»[Хенді, 2001:23-25].

4. Неповний робочий час або неповний робочий день або тиждень є видом трудової діяльності, за якого людина працює певну кількість годин в день або певну кількість днів в тиждень/місяць.

5. Поділ робочого місця (так званий “job sharing”) також є видом трудової зайнятості при якому на одне робоче місце наймаються дві (або декілька) людини, що працюють по черзі;

6. Тимчасова робота як вид трудової діяльності передбачає обмеження трудових відносин певним терміном або обсягом робіт. Найчастіше така робота оформлюється за контрактом по закінченню якого роботодавець може або продовжити роботу з працівником, або − ні.

7. Робота «без робочого місця», як різновид трудової діяльності, припускає виконання трудових обов'язків поза стінами підприємства, тобто на дому, або в інших місцях тощо. Такиа форма зайнятості отримала значне поширення через появу мережі Інтернет, яка надає можливість виконувати та «передавати» результати своєї праці (це стосується тих видів діяльності, які не пов'язані з виробництвом) не виходячи з дому або знаходячись в іншому місті, або навіть в іншій країні.

8. Робота за сумісництвом як різновид трудової діяльності передбачає працю одночасно у кількох роботодавців, за якої загальний робочий час може не

досягати середньої тривалості робочого тижня, або ж перевершувати таку середню тривалість. Водночас дослідження проведені Е.Гідденсом показують, що цей різновид трудової зайнятості найбільше характернй для жінок, для яких у більшості випадків кар'єрні сподівання та наміри є набагато нижчими, ніж у чоловіків, оскільки на першому плані в більшості жінок є сім'я, виховання дітей, ведення домашнього господарства тощо) [Гідденс,1999] .

9. Праця в домашньому господарстві як вид соціально-економічної діяльності передбачає, що результати праці у вигляді певних продуктів чи товарів виробляються для власного споживання, а також не поширюються на ринок для продажу.

10. Неформальна зайнятість – це один із видів нелегальної соціально-трудової зайнятості, яка зовсім не фіксується і не відображається в офіційних документах (або відображається лише частково), але останнім часом цей вид зайнятості значно поширюється в сфері праці, оскільки державний контроль над нестандартними формами зайнятості є занадто ускладненний.

Порівняльна характеристика зміни соціальної сутності праці або трудової зайнятості показує, що в постіндустріальному суспільстві зайнятість набуває певних дестандартизованих характеристик, з якими пов'язані нові форми зайнятості, що були зазначені вище. Така тенденція простежується на основі аналізу динаміки розподілу чисельності зайнятого населення за секторами економіки. У результаті соціальних реформ та змін у структурі зайнятості, як свідчить проведений аналіз, виникають нові соціальні класи, які прийнято поділяти *на такі три групи*:

1) до першої групи відносять *клас роботодавців* що втілює великий (насамперед фінансовий та торговий) капітал та дрібний капітал (приватні роботодавці, власники дрібних підприємств, торговельних фірм, фермери);

2) до другої групи відносять клас найманих працівників у традиційному (класичному) розумінні цього слова, а також селяни та ремісники, існуючі за рахунок власної праці;

3) до третьої групи відносять, як правило, прошорок самозайнятих осіб, які самостійно забезпечують себе певною роботою в різних сферах соціально-економічної діяльності..

При цьому слід відмітити, що останнім часом роль цих класів у трудовій діяльності також змінилася істотним чином. Представники першої групи, тобто клас рободавців виступає в якості організаторів суспільного виробництва; представники другої групи - клас найманих працівників виступає в якості виконавців волі представників першої групи, а представники третьої групи – це соціальний прошарок самозайнятих громдян (селяни, ремісники, особи вільних професій тощо), які поєднують в собі обидві соціальні ролі, як роботодавців, так і найманих працівників.

З метою типологізації безробітного населення, як специфічної соціальної групи, необхідно, з нашої точки зору, звернути особливу увагу на такі чинники: 1) на особливості положення індивідів на ринку праці; 2) на їхні можливості, пов'язані з втрарою роботи; 3) на їх поведінкові стратегії, пов’язані з виходом із безробіття шляхом пошуку роботи. Для цього в межах даного дослідження була використана методика емпіричної типологізації, що грунтується на тих класифікаційних показниках, які характеризують ставлення індивідів до таких питань, як :1) умови до найму робочої сили та можливості знайти підходящу роботу на ринку праці; 2) наявність постійних робочих місць, а також причини відмови від пошуку роботи. У результаті емпіричної типологізації було виявлено *три соціальних типи* безробітних за критерієм ступеня їхньої соціальної активності в нових соціально-економічних умовах.

1. *Високоактивний тип безробітного населення*, що об'єднує тих безробітних, для яких найбільш прийнятними економічними відносинами є такі, що побудовані на ринку без обмежень. Безробітні, віднесені до даного типу, мають найбільші здібності до адаптації в нових ринкових умовах, проявляють найбільшу активність. Високоактивні індивіди використовують впроваджувані ринкові відносини в якості можливості для задоволення своїх потреб у підвищенні матеріального добробуту, впевненості у своєму майбутньому та

майбутньому своєї родини, а також для задоволення духовних потреб, потреб у суспільно-політичній діяльності.

Цей тип безробітних має більш високий рівень освіти та кваліфікації, володіє необхідними знаннями особливостей ринкової економіки і потенційно готовий діяти в нових соціально-економічних умовах. Для представників цього типу безробітних притаманна готовність виявляти ініціативу, підприємливість, використовувати свій інтелектуальний та трудовий потенціал для досягнення ринкового успіху. Це підтверджує гіпотезу про те, що для відкриття власної справи частина індивідів може застосувати свої здібності для заняття підприємницькою діяльністю. Серед них багато й тих, хто погоджується змінити свою професію або підвищити свій освітній рівень за допомогою додаткового професійного навчання, курсів підвищення кваліфкації, перекваліфікації тощо.

2. *Середньоактивний тип безробітного населеня* складає найбільш численну групу людей. Для них прийнятними є такі економічні відносини, які базуються на регульованому ринку. Але перехід до ринку, пов'язаний для них, зі значними труднощами щодо задоволення життєво необхідних потреб, тому входження до ринкової економіки у представників цього типу, пов'язано з великою напругою для їх інтелектуальних та фізичних сил, втратами та надбаннями, розчаруваннями й успіхами.

Цей тип незайнятого населення представлений головним чином працівниками середньої вікової групи, серед яких домінують жінки та сімейні люди, із середнім рівнем освіти, кваліфікації та доходу. Вони, як правило, дотримуються помірних поглядів на соціально-економічні реформи, що проводяться. В силу свого реального соціального становища, інтересів, кваліфікації та здібностей, цей тип безробітних має менші потенційні можливості для швидкої адаптації на ринку праці та до нових соціально-економічних умов. Більша частина індивідів, які входять до цього типу безробітних, як свідчить аналіз, здатні вирішити свої життєві проблеми та скоротити період перебування на ринку праці за умови надання мінімальної уваги з боку держави. Водночас, у протилежному випадку, значна частина

середньоактивних безробітних, може бути дезадаптованою на ринку праці, а також виступати чинником посилення соціальної напруги в суспільстві.

3. *Низькоактивний тип незайнятого населення* виявляє найменшу активність щодо пошуку роботи та вирішенні інших життєво важливих проблем. Відчувши негативні наслідки впровадження ринкових відносин, у вигляді зниження можливості для задоволення елементарних потреб, безробітні цього типу вважають найбільш прийнятними соціально-економічні відносини, в основі яких лежить централізована система управління економікою.

За оцінками експертів, такими найбільш характерними особливостями представників цього типу є гостра незадоволеність своїм соціальним та матеріальним становищем, невпевненість в своїх силах, відсутність активної чіткої соціальної позиції, негативне ставлення до ринкових економічних відносин, які перешкоджають їхній адаптації на ринку праці. Цей тип безробітних, як свідчить аналіз, відчуває найбільші труднощі в процесі адаптації на ринку праці, причинами якого є низький адаптаційний потенціал, вік, відсутність або низький рівень освіти та кваліфікації, наявність інвалідності, тривале перебування на ринку праці, небажання брати участь у заходах, що проводяться службою зайнятості.

Зазначена типологія безробітного населення дозволяє визначити не тільки їх поведінкові стратегії на ринку праці, але й розробити на цій основі заходи, спрямовані на забезпечення їх продуктивної професійної ресоціалізації. Адже стан безробіття викликає суттєві зміни в соціальній свідомості безробітних, зокрема, в соціально-професійному спрямуванні. Ці зміни призводять не тільки до переосмисленя та переорієнтації своєї професійної поведінки, але й до зміни людиною своїх трудових орієнтацій, преференцій, інтересів, потреб, цілей та ідеалів.

Для прикладу, розглянемо окремі випадки безробіття. Коли відбувається пряме звільнення робітників та службовців, звільнені направляються до державних органів служби зайнятості та стають на облік. У даний час за даними Державної служби зайнятості України серед безробітних більшість складають жінки (61,08 % від всіх зареєстрованих у другій половині 2022 року), які

тривалий час пропрацювали на промислових підприємствах. При цьому вони усвідомлюють, що зі своєю кваліфікацією, пов'язаною з роботою в данній сфері, вони мають низькі шанси знайти іншу роботу за профілем, оскільки володіють низькою конкурентоспроможністю.

Водночас, такі громадяни, які звикли до сприятливого положення на ринку праці, а також до відносно високого рівня соціального, матеріального статусу болісно відчувають зниження свого соціально-статусного положення, що призводить їх до соціально-неврівноваженого положення. Подальший розвиток такої соціальної ситуації, як показують результати дослідження, припускає кілька варіантів впливу безробіття на процес соціальної мобільності особистості. Розглянемо ці варіанти більш докладніше.

1-й варіант - це ситуація безробіття як канал низхідної соціальної мобільності викликає в людини примирення зі своїм становищем. У цьому випадку вона виходить на пенсію чи знаходить більш низькостатусну (у порівнянні зі свою попередньою) професію, або залишається без роботи, існуючи за рахунок членів своєї сім'ї чи державної допомоги. Низхідна соціальна мобільність. характерна для багатьох громадян передпенсійного віку, жінок-матерів, у яких члени родини мають великий дохід.

2-й варіант - це ситуацію безробіття як канал горизонтальної або вертикальної соціальної мобільності використовують ті особи, які мають вимушену перерву у своїй професійній діяльності. У цьому випадку вони по-новому оцінюють себе та свої професійні можливості, а також переосмислюють знову сформовані умови на ринку праці. У результаті цього вони активно спрямовують свою поведінку на працевлаштування в такій сфері і за такою професією, яка б дозволила зайняти вище або рівне з колишнім положення в соціальній структурі зміненого суспільства. Прикладами тут слугують громадяни, що знайшли роботу в малому бізнесі, у сфері човникової та звичайної торгівлі, у сфері послуг. Про таких людей можна говорити, що вони скористалися безробіттям як каналом для здійснення вертикальної або горизонтальної соціальної мобільності.

3-й варінт – це ситуація безробіття, пов'язана зі спробою збереження людиною свого попереднього соціального статусу. Характерним випадком сучасної соціально-економічної ситуації є приховане безробіття, за якого громадяни переводяться на неповну трудову завантаженість або відправляються у вимушені відпустки з мінімальними виплатами, тобто вони остаточно не втрачають зв'язку зі своїм підприємством.

Водночас, аналіз показує, що лише невелика їх частина задовольняється своїм становищем (це пасивна частина тих, для кого робота є тільки засобом спілкування та проведення часу, а не засобом заробляння грошей для існування або самовираження). Більшість, природно, залишається незадоволеною. Хтось із них звільняється і переходить в ту групу, що відповідає першому варіанту, а хтось залишається в стані напівбезробіття. Однак ця група не є однорідною. Частина цих людей, яку можна віднести до виконавців, яка звикла сумлінно працювати в налагоджених виробничих умовах, продовжує працювати в новому, невлаштовуючому їх режимі, оскільки вони не здатні нічого змінити. Їх можна визначити як заручників ситуації на ринку праці, або як працівнтків з низьким рівнем конкурентоспроможності.

Необхідно також зазначити, що існують й інші громадяни, які входять до контингенту прихованих безробітних, не звільняючись із свого старого місця роботи, намагаються тим самим адаптуватися в нових економічних відносинах. Вони включаються в різні види бізнесу, працюють за замовленням на своєму робочому місці чи поза ним, навчаються новим професіям або підвищують свою кваліфікацію, тобто формують так званий власний «портфель робіт». Ці громадяни намагаються максимально використовувати вільний від роботи час із користю для себе і тим самим, намагаються зберегти своє становище в соціальній структурі суспільства.

Натомість існує ще одна типологічна матриця безробітних громадян, що запропонована фахівцями державної служби зайнятості, в межах якої виділяють, принаймні, п'ять різних категорій безробітного населення, а саме:

До першої категорії відносяться ті безробітні, які, не реєструючись у Державній службі зайнятості, приходять до її інформаційних майданчиків, та

користуються її послугами щодо самостійного пошуку роботи. Це значна частина безробітних що реально шукають роботу. Той факт, що вони не реєструються в службі зайнятості, знижує відсоток зареєстрованих безробітних. Знайомство цих осіб з можливостями служби зайнятості сприяв, тому, що зараз все більше безробітних користуються послугами служби зайнятості.

До другої категорії відносять тих безробітних, які є клієнтами служби зайнятості, що реально шукають роботу та користуються послугами служби зайнятості. Вони складають зараз відносно невелику частку серед усіх безробітних (за різними оцінками не більше 25 - 30%, але і не менше 10%). Ці безробітні є дуже активними, постійно цікавляться вакансіями та протягом короткого часу (в терміни від двох тижнів до 2 – 3 місяців) знаходять роботу самостійно або за допомогою служби зайнятості.

До третьої категорії необхідно віднести тих безробітних, які дійсно потребують допомоги, які хотіли б працювати, але не знають що робити з різних причин. Цю групу складають безробітні двох типів: молоді жінки з маленькими дітьми, які тільки з даної причини не можуть знайти роботу та самотні чоловіки та жінки в середньому віці, які не очікують від свого оточення матеріальної допомоги та які, не зважаючи на бажання, не вміють "продавати" себе на ринку праці. Бажаючи працювати, вони, в той же час, змушені стояти на обліку в службі зайнятості іноді по кілька періодів. Чисельність цієї групи складає до 30% і є найбільш численною від усіх безробітних (серед них співвідношення жінок та чоловіків становить 2:1). І хоча дана категорія безробітних є справжніми клієнтами служби зайнятості, але ймовірність їх працевлаштування є невелика, оскільки для надання їм реальної допомоги, необхідно суттєво змінити багато продержавних елементів в діяльності Державної служби зайнятості.

Четверту категорію складають безробітні, переважно жінки, що зайняті приватним бізнесом, зокрема вуличною торгівлею, або є домогосподарками, але які звернулися до служби зайнятості для того щоб отримати певні пільги, зберегти безперервний стаж роботи чи отримати соціальну допомогу. Таких людей стоїть на обліку в базових центрах зайнятості від 30 до 50% серед усіх зареєстрованих безробітних

До п'ятої категорії віднесять тих безробітних, які отримали назву так званих «утриманців», що становлять до 5 % зареєстрованих безробітних громадян. Ці безробітні використовують службу зайнятості для отримання допомоги по безробіттю, яке є для них основним джерелом існування. Ці люди, як показує практика соціологічних обстежень, не бажають працювати, а також здатні залишатися клієнтами державної служби зайнятості до кінця свого життя [Маршавін, 2006: с.310–322].

Розвиток ринкових відносин в Україні, як свідчить аналіз, зумовлює виникнення нових соціальних статусів і ролей, духовних цінностей, соціальних інститутів та вимог, до яких індивіди мають адаптуватись для ефективного включення в соціально-трудове життя. В умовах постійних змін на ринку праці для особистості зокрема, і для суспільства в цілому, досить важливим чинником виступає не тільки здатність людини до професійної адаптації, а в окремих випадках й до професійної реадаптації у відповідності до змінних соціально-економіфчних умов. Це не тільки є важливим засобом відтворення робочої сили на ринку праці, але й індикатором стабілізації системи соціально-економіних відносин. Більше того, ситуація безробіття, як свідчить аналітичний огляд, вимагає від людини продукування нових стратегій та моделей соціальної поведінки, пов'язаною з адаптацією та (ре)адаптацією, переоцінкою звичних уявлень щодо ролі власної активності в процесі підвищення соціального та матеріального рівня благополуччя.

Узагальнюючи теоретичні підходи щодо феномену (ре)адаптації людини в ситуації трудового безробіття, можна стверджувати, що цей феномен є нічим іншим як процесом активного пристосування індивіда до умов ринку праці з метою реалізації свого соціально-професійного потенціалу. При цьому слід враховувати, що результатом (ре)адаптації на ринку праці не завжди є повернення до трудової діяльності в її первісному вигляді. Водночас для деяких груп населення така ситуація нерідко стає значною соціальною проблемою, в силу недостатнього рівня освіти і професійної кваліфікації, наявних знань ринкової кон'юнктури, передпенсійного віку або інших причин, які не можуть бути усунені в короткі

проміжки часу. Проявом цієї успішної (ре)адаптації може стати вихід на пенсію або перехід в категорію економічно неактивного населення.

Для представників же інших груп, які володіють достатнім потенціалом та можуть в короткий час усунути частину з перерахованих причин, а також здатних використовувати свої знання та досвід для відкриття власної справи, результатом успішної адаптації на ринку праці може стати повторне включення в трудову діяльність, але вже в якості приватних підприємців, що не працюють за трудовим договором. При цьому проведений аналіз також показує, що серед безробітних, які звернулися до центрів зайнятості за допомогою в працевлаштуванні, можна виділити наступні групи незайнятих осіб, в залежності від їхніх очікувань отримання певної роботи або певного робочого місця.

1. Особи, які звернулися до служби зайнятості у зв'язку з скороченням штатів або ліквідацією підприємства. Серед безробітних цієї групи дуже багато осіб, які мають певне утриманське відношення до служби зайнятості, яка стає “зобов'язаною” таким особистостям, проте їх власна соціальна активність або відсутня взагалі, або знаходиться на дуже низькому рівні.

2. Особи, які звернулися до служби зайнятості у зв'язку зі звільненням за власним бажанням. Такі безробітні, як і представики першої группи, мають певне споживацьке уявлення про службу зайнятості. Для них характерними є пасивність, розгубленість, нездатність адаптуватися до соціально-економічної ситуації, до суспільних змін тощо.

3. Особи, які звернулися до служби зайнятості у зв'язку із тривалим безробіттям. Такі безробітні займають проміжне становище між першою та другою групою. Очікування цієї групи безробітних не завжди співпадають з вимогами ринку праці та навпаки.

4. Особи, які звернулися до служби зайнятості у зв'язку з закінченням навчального закладу. Таких безробітних називають “ідеальними”, адже вони враховують як можливості служби зайнятості, так і свої власні професійні знання з приводу попиту на їх спеціальність. Такі безробітні готові перенавчатися на будь-яку спеціальнсть, яка відповідає вимогам ринкового попиту. Також

головним з критеріїв вибору професії є можливість заробляти достатню кількість грошей.

5. Особи, які звернулися до служби зайнятості у зв'язку з тим, що вони не мають професійної кваліфікації взагалі. Такі безробітні нічого позитивного від служби зайнятості не чекають та спокіно ставляться до всіх пропозицій та рекомендацій, які вона їм пропонує. Їхні очікування полягають у тому, що допомогти у пошуках роботи можуть лише вони, тобто вони мають активну трудову позицію та впевненість в своїх силах. Варто відзначити, що саме дві останні групи безробітних власне й складають особливий інтерес для наукового дослідження [Туленков, Крутінь, 2004: с. 25–26].

Поряд з цим, аналіз показує, що в соціологічній науці прийнято виділяти *чотири основних рівня* соціальної поведінки: *по-перше,* поведінкові акти, як реакція суб'єкта на актуальну предметну ситуацію; *по-друге*, звичайні дії або вчинки людини, що виступають як елементи її поведінки або як цілеспрямовані акти; *по-третє,* цілеспрямована послідовність певних вчинків особистості або соціальних дій у тій чи іншій сфері життєдіяльності, за допомогою яких людина реалізує свої найбцльш суттєві, а також найбільш віддаленні стратегічні цілі, досягнення яких забезпечується системою вчинків; *по-четверте*, це рівень реалізації життєво важливих для індивіда цілей, котрий пов'язаний із перетворенням ідеального у реальне, тобто стратегічної мети в конкретні дії .

На всіх чотирьох рівнях поведінка будь-якої особистості, в тому числі безробітного, реалізується її диспозиційною системою (системою установок), однак у кожній конкретній ситуації та залежно від стратегічної мети провідна роль належить певному рівню диспозицій (установок).

Водночас поведінкові стратегії безробітних залежать як від зовнішніх, так і від внутрішніх факторів, що впливають на реалізацію їхньої діяльності в трудовій сфері. Детермінація поведінкових стратегій безробітних зовнішніми чинниками визначається також і внутрішніми факторами (психологічними особливостями) – потребами, мотивами, нахилами, якостями, засвоєними цінностями, статусами, ролями тощо. Важливим чинником формування поведінкових стратегій безробітних, як свідчить аналіз, є соціальний статус, який

визначається як положення (чи становище) людини в суспільстві (у певній соціальній групі) пов’язується специфічна система норм та очікувань, які значною мірою і визначають види (стратегії) поведінки безробітних [Крушельницька,2000: с. 8-10].

У даному плані заслуговує особливої уваги соціопсихологічний підхід, який активно використовували українські соціологи Є. Головаха і І. Паніна для класифікації поведінкових стратегій безробітних за таким чинником як їх адаптаційні можливості в ситуації втрати роботи. Критерієм виділення групп в рамках цієї класифікації безробітних, виступає такий показник як спрямованість особистості людини на реальне й цілком позитивне щодо (в соціальному та психологічному аспектах) вирішенняскладної життєвої проблеми, яка виникла в зв'язку з втратою роботи [Головаха,Паніна,1989:с.35–45]. Доповнюючи зазначену класифікацію виділяємо *три групи поведінкових стратегій* безробітних за критерієм конструктивності:

1. *Конструктивні типи поведінкових стратегій* безробітних. Такі типи поведінки допомогають особистості впоратися з ситуацією безробіття та знайти роботу, яка відповідає вимогам та потребам особистості, зокрема в соціально-статусному розрізі. Цей тип поведінкових стратегій передбачає *дві версії:* 1) *стратегія використання міжособистісних ресурсів.* Ця стратегія полягає у використанні ресурсів своєї міжособистісної соціальної мережі для сприяння пошуку нової роботи. Ця поведінкова стратегія включає в себе наступні складові: а) відновлення зв'язків з родичами, друзями, знайомими для звернення до них за допомогою у процесі, або пошуку підходящої роботи,або працювлаштування на вільне робоче місце; б) внутрішньосімейна консолідація для взаємної підтримки членів сім'ї під час втрати роботи та в процесі пошуку нової; створення певного “корисного” кола спілкування для здійснення різних соціальних обмінів для ефективного пошуку нової роботи та проходження трудової адаптації; в) використання своїх особистісних характеристик (на нашу думку, це більш за все характерне для безробітних, що вже мали досвід роботи), зокрема, сформованої репутації на останньому місці роботи для нового працевлаштування;

2) *стратегія використання особистісних ресурсів*. Ця поведінкова стратегія полягає у використнанні особистісних ресурсів індивіда. Вона містить принаймні декілька таких варіантів: а) усвідомлення своїх переваг, можливостей, планування своїх дій та накопичення досвіду для ефективної поведінки на ринку праці; б) знаходження нових перспектив та можливостей в ситуації, що склалася, використання всіх своїх ресурсів для успішного працевлаштування; накопичення власних ресурсів (трудового потенціалу), зокрема за допомогою перенавчання або підвищення кваліфікації, тобто проходження професійної ресоціалізації.

2. *Деструктивний тип поведінкових стратегій* безробітних, який заважає особистості вийти з ситуації безробіття, або сприяє пошуку роботи, яка не влаштовує та не відповідає рівню запитів та вмінь особистості. Серед цього типу можна виділити *п'ять версій:* а) боротьба з державою, яка несправедливо обійшлася зі своїми громадянами. Ситуація безробіття при цьому сприймається як певна даність в контексті соціальних трансформацій, а адаптація зводиться до прийняття даної позиції та пов'язаних з нею ролей; б) відносини з державою на умовах ренти, які є більш м'якою формою в порівнянні з попередньою. Втрата роботи сприймається як можливість відпочинку, тривалої відпустки, винагороди за віддану державі працю. Таким чином, поки розмір допомоги по безробіттю становить прийнятний для життя рівень, люди не поспішають вживати активних заходів та дій для пошуку роботи. З віком ймовірність вступу людини в рентні відносини з державою підвищується;в)

альтернативний стиль життя. Тобто для особистості набувають найбільшого значення інші сфери соціального життя, які не пов'язані з роботою та трудовою діяльністю. Такий тип поведінкової стратегії являє собою переключення активності безробітного на виховання дітей, турботи про сім'ю, власне здоров'я, ремонт в квартирі тощо. Проте, чим більше людина занурюється в альтернативну діяльність, тим складніше йому повернутися в трудову сферу; в) захисна уникаюча поведінка. Вона характеризується униканням ситуацій та пропозицій, що вимагають активності, наполегливості та нового осмислення. При цьому спостерігається відхід у спогади про переваги попереднього місця

роботи та ігнорування наявних проблем. У свідомості людей будь-які спроби змінити існуючий стан сприймаються як безглузді, їм не вистачає впевненості в собі, майбутнє постає безперспективним та керованим зовнішніми силам; г) хаотичний пошук роботи за якого не відбувається осмислення варіантів поведінки, а також наслідків прийнятих рішень. Люди схильні приймати будь-яку пропозицію роботи, яка їм підвертається. В результаті таких дій обрана робота може виявитися далекою від бажаної та відрізнятися від попереднього місця роботи гіршими умовами, великим обсягом вимог, меншою заробітною платою тощо. Людина потрапляє в ситуацію напруженості та конфліктності.

3. *Транзитивний (або перехідний) тип поведінкових стратегій* безробітних, який може набувати як конструктивних так і деструктивних рис, в залежності від кінцевого результату. Тому не дивно, що ці стратегії носять перехідний характер, адже безробітний, який діє за такою стратегією, постійно перебуває на межі конструктивності та деструктивності. Цей тип також включає *кілька версій:* а) пошук нової роботи в умовах обмеженної інформованості, коли спроби діяти в напрямку своїх трудових завдань здійснюються при дефіциті необхідної інформації. Причиною цього дефіциту може виявитися нерозвиненість особистих зв'язків чи недолік джерел потрібної інформації. В цілому даний спосіб поведінки обумовлений відсутністю у людини інформації та інструментів її пошуку, що значно гальмує прояви соціальної активності особистості; б) продуктивне утриманство, що характеризується тим, що люди перекладають відповідальність на найближче оточення та при цьому користуються його ресурсами. Цей спосіб адаптації характерний для випускників навчальних закладів, які проживають з батьками. Дана форма поведінки в критичній ситуації є результатом наслідування сімейних традицій у перебігу розв’язання особистістю певної життєвої чи професійної ситуації, що виникла [Головаха,Паніна,1989:с.35–45].

Ураховуючи специфіку постіндустріального суспільства цілком логічним виглядає типологізація поведінкові стратегії безробітних таож і за критерієм інновацій. Адже сучасна соціально-економічна діяльність пов'язана зі швидким розвитком інновацій в усіх сферах соціального життя. А відтак у якості

ключового критерію класифікації поведінкових стратегій професійної ресоціалізації безробітних на ринку праці може вистувати й такий критерій як рівень впровадження інновацій, задіяніих у соціально-трудовій сфері. Отже, за цим критерієм можна виділити *такі поведінкові стратегії, як :*

1) інноваційні поведінкові стратегії. Цей вид поведінкової стратегії в ситуації безробіття можна охарактеризувати як активний, адже інноваційна діяльність завжди спрямована на освоєння нових видів соціально-трудової діяльності, які не були притаманними для особистості раніше. Такий тип поведінкової стратегії є найбільш характерним для постіндустріальної стадії розвитку суспільства та пов'язаний з новими видами соціально-трудової зайнятості (фріланс, поділ робочого місця, самозайнятість тощо), а також великою конкурентністю на ринку праці. За такої стратегії, особистість намагається не лише максимально ефективно використовувати свої знання, які були отримані раніше, а й адекватно усвідомлювати мотивацію своєї трудової діяльності. Мотивація її трудової діяльності може бути викликана зовнішніми або внутрішніми чинниками. За цієї стратегії, індивід може займатися трудовою діяльністю, в якій використовуються досягнення сучасної науки та техніки. Особистість використовує творчий підхід до трудової діяльності, який базується на аналізі ситуації та пошуці нових рішень. Варто зазначити, що така стратегія стимулюється з боку Державної служби зайнятості (активне використання заходів за яких особистість спочатку проходить навчання, потім складає план розвитку власної справи, потім їй видається стартовий капітал тощо).

2) рутинні поведінкові стратегії. Цей тип поведінкових стратегій пов'язаний з традиційними видами трудової діяльності, які відбуваються в чітко установленій формі, з постійним набором правил поведінки. В такому вигляді особистість намагається отримати роботу, яку вона вже колись виконувала, тобто відбувається спроба механічного перенесення отриманих в попередній трудовій діяльності навиків та вмінь на теперішню ситуацію. Рутинні поведінкові стратегії, що визначаються та обираються безробітними, здійснюються за певними обов'язками, які безробітний усвідомлює в процесі

пошуку своєї нової роботи; майбутня трудова діяльність за такої стратегії буде здійснюватися, головним чином, в межах посадової інструкції;

3) імітаційні поведінкові стратегії. Вони полягають в тому, що робітник лише імітує виконання певних трудових обов'язків не володіючи при цьому достатнім рівнем професійних знань, необхідних для їх виконання. Такі стратегії носять найбільш проблематичний характер, оскільки в цьому разі виникає проблема з мотивацією виконавця трудової діяльності, його поверхневим ставленням до виконання своїх трудових обов'язків, а в кінцевому рахунку й низькою продуктивністю праці .

Таким чином, аналіз показав, що сформовані моделі трудової поведінки, які апробовані безробітними на практиці, стають не тільки їх диспозиціями, що визначають майбутню поведінкову стратегію у схожих життєвих ситуаціях на ринку праці, але й сприяють успішній реалізації прийнятої стратегії щодо отримання підходящої роботи після проходження професійної ре соціалізації

Узагальнюючи зазначене можна зробити висновок про те, що безробітні громадяни, як окрема й специфічна соціальна група, яка зайнята пошуком роботи на ринку праці, є неоднорідною соціальною спільнотою за такими ключовими параметрами: *по-перше*, за демографічними характеристиками; *по-друге*, за цільовими орієнтирами, яких вони прагнуть досягти, коли звертаються за допомогою до служби зайнятості, а *по-третє,* за власними поведінковими стратегіями, які вони обирають свідомо чи підсвідомо з метою проходження професійної ресоціалізації для отримання підходящої роботи шляхом використання освітніх послуг державної служби зайнятості.

Розділ 34. Якістні параметри професійної ресоціалізації безробітних

Ресоціалізаційні процеси, як свідчить аналіз, не протікають самі по собі, а знаходяться у тісному діалектичному взаємозв'язку з іншими соціальними процесами, структурами та інститутами. Деякі з цих процесів виступають у якості певних ключових чинників, які фактично й зумовлюють процес професійної ресоціалізації безробітних на ринку праці. Одним із таких ключових чинників, що

визначає характер взаємовідносин безробітних із зовнішнім середовищем (тобто з роботодавцем), є процес формування , функціонування та розвитку ринку праці.

Серед опробованих заходів державного регулювання процесів ресоціалізації безробітних, що відбуваються на ринку праці, необхідно визначити й такі, як професійне навчання та професійне перенавчання, професійна кваліфікація та професійна перекваліфікація, отримання додаткових професійних компетенцій, виплата соціальної допомоги та інші форми соціальної підтримки життєвого рівня безробітних, які суттєво пом'якшують наслідки вимушеної незайнятості аплікантів та сприяють їх успішному веденню переговорів щодо працевлаштування між основними суб'єктами ринку праці, а саме між незайнятими громадянами та роботодавцями.

Отже, професійна ресоціалізація безробітних виступає як комплексна взаємодія соціальних суб'єктів та інших елементів соціального середовища, в результаті котрої відбувається встановлення єдності соціального середовища з внутрішньою структурою та поведінкою особистості, яка проходить процес професійної ресоціалізації. Водночас для оцінювання адаптивних можливостей безробітних в перебігу проходження ними професійної ресоціалізації з метою подальшого працевлаштування використовується, як правило, відповідна оцінювальна методика. Ця методика передбачає *п'яти бальну оцінку якості* «адаптаційного потенціалу» безробітного населення за чотирма видами «людського капіталу»: освітнього, професійного, інформаційно-культурного й соціального.

Водночас аналіз показує, що складові людського потенціалу не є вичерпними. З цього приводу відомі соціологи Є. Головаха і Н. Паніна зазначають, що «істотний вплив на адаптаційні та ресоціалізаційні процеси вчиняють, як правило, соціально-психологічні характеристики кожної людини, в тому числі й безробітних громадян» [Головаха,Паніна, 1989: с.86-88]. А інший соціолог В. Попова, до числа адаптаційних ресурсів відносить такі «соціально-психологічні характеристики особистості, як наприклад, рІвень, профіль і якість освітніх послуг, а також матеріальне становище, форму і характер взаємовідії людини зі своїм соціальним оточенням, соціально-професійний статус

особистості, національно-етнічну приналежність людини, її соціальне походження, соціально-трудовий досвід тощо» [Професійно-технічна освіта в Україні, 2007: с.144-146].

Таким чином, результати проведеного соціологічного дослідження стосовно складових чинників людського потенціалу, які суттєво впливають на професійну ресоціалізацію безробітного населення, дозволяють визначити їх сукупність. Серед них найважливішими є такі складові людського потенціалу особистості безробітного: 1) демографічні ресурси особистості – стать, вік, стан здоров'я, сімейний або шлюбний статус; 2) соціально-психологічні ресурси особистості – взаємовідносини останньої з іншими людьми зі свого соціального оточення; 3) соціальний капітал особистості – роль і місце особистості в соціальній структурі суспільства, соціальний досвід; 4) освітній капітал особистості – рівень, профіль та якість освіти, яку отримала особистість, у відповідності до певної спеціальності; 5) професійний капітал особистості – трудовий досвід особистості, її професійні вміння та навички, які були здобуті на попередніх місцях роботи; 6) економічний капітал особистості – матеріальне положення особистості, наявність заощаджень, житла, яке можна здати в оренду тощо.

Разом з цим, важливою складовою даного соціологічного дослідження є розробка комплексної системи критеріїв оцінки якості освітніх послуг центрів зайнятості в процесі професійної ресоціалізації безробітних. Останнім часом більшість фахівців у сфері оцінки якості освітніх послуг розуміють *під якістю освіти* характеристику національної системи освіти, що відображає ступінь відповідності реальних результатів даної ситеми освіти у співвідношенні з нормативними вимогами, соціальними та особистісними очікуваннями.

Водночас у даному плані досить доцільною, на наш погляд, виглядає так звана *система управління якістю*, згідно з якою споживачі не тільки отримують певні послуги й товари, на які вони витрачають свої власні ресурси (гроші, вільний час тощо), але й виступають учасниками процесу визначення того, наскільки та чи йнша послуга або товар відповідають їхнім вимогам і потребам. Тобто споживачі (у нашому випадку – безробітні громадяни) також мають свій

зворотній вплив на процес отримання освітніх послуг, які надаються їм освітніми установами в перебігу процесу професійної ресоціалізації. Одне слово, без оцінки освітніх послуг з боку самих безробітних громадян, говорити про їхню якість практично неможливо.

Виходячи з цього, *система критеріїв оцінки якості* освітніх послуг центрів зайнятості повинна бути розділена, на наш погляд, на оцінки якості освіти зі сторони зовнішнього середовища (тобто споживачів освітніх послуг) та зі сторони внутрішнього середовища (тобто оцінки всередені самої системи освітніх послуг центрів зайнятості). Для цього спочатку виділяються головні елементи системи професійної освіти, що здійснюють так зване «виробництво» соціальних послуг з професійної ресоціалізації безробітних. Головними тут виступають, зокрема, такі елементи: органи управління освітою (Міністерство освіти і науки; освітні установи, зокрема 10 центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості України; освітні програми, які включають в себе комплекс заходів, спрямованих на здійснення професійної ресоціалізації; викладачі центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості України; безробітні громадяни, які проходять професійну ресоціалізацію засобами освітніх послуг у 10 навчальних центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості України.

Отже, якість професійної освіти являє собою певний перелік системно-соціальних параметрів і характеристик, які визначають відповідність системи професійної освіти суспільним вимогам, соціальним нормам і державним освітнім стандартам. Поряд із цим, отримання якісної професійної освіти безробітними громадянами, зокрема, в перебігу їх професійної ресоціалізації, напряму залежить від *трьох основних чинників:* 1) від якості самих вимог (цілей, стандартів і норм); 2) від якості наявних ресурсів (програми, кадровий потенціал, контингент здобувачів, матеріально-технічне забезпечення, фінанси); 3) від якості освітніх процесів (наукова та навчальна діяльність, форми управління освітою, освітні технології), які безпосередньо забезпечують професійну підготовку безробітних.

Натомість аналітичний огляд спеціальних літературних джерел показав, що в сучасній освітній практиці використовуються здебільшого *три методологічних підходи* до оцінки якості освіти на різних рівнях організації останньої: 1) *репутаційний підхід*, який заснований на використанні експертних оцінок; 2) *результативний підхід*, який заснований на використанні об'єктивних показників; 3) *загальний підхід*, який заснований на використанні сукупності різних показників об'єктивного і суб'єктивного характеру. Але кількість даних підходів до оцінки якості освіти може бути й більшою за рахунок використання інших методологічних підходів, зокрема, таких як: а) *традиційний підхід*, який спрямований на оцінку престижності навчальних установ; б) *науковий підхід*, який спрямований на оцінювання відповідності освітнім стандартам; в) *управлінський підхід*, яеий спрямований на оцінку задоволеності клієнтів; г) *споживчий підхід*, який спрямований на оцінку освіти з боку самого споживача; д) *демократичний підхід*, який спрямований на оцінку корисності навчального закладу для суспільства) тощо. Проте зазначені підходи, як свідчить аналіз, не є вичерпними, оскільки можуть застосовуватися й інші підходи, що найбільш адекватним чином відповідають певним соціальним умовам, що склалися.

Але більш продуктивним, на думку відомого українського соціолога В.Чепак, є міждисціплінарний підхід, який: «*по-перше,* дає змогу розглядати професійну освіту як сферу, в якій відбувається прирощення людського капіталу, і яка певним чином впливає на продуктивність праці, рівень зайнятості населення, рівень рентабельності суспільного виробництва тощо, *а по-друге*, дозволяє розглядати освіту крізь зміст навчальних програм, які спрямовують професійну соціалізацію та ресоціалізацію особистості в тому чи іншому напрямку» [Чепак, 2011: с.106-107].

Більше того, міждисциплінарний, або комплесний підхід базується на виділенні головних суб'єктів усякого соціального процесу, у тому числі й ресоціалізаційного процесу, у межах котрого ключовими соціальними суб'єктами виступають конкретні замовники і споживачі професійних освітніх послуг. Поря із цим, суб'єктами ресоціалізаційного процесу, з нашої точки зору, виступають також і безробітні, виробництво, суспільство, держава і система

професійної освіти. Натомість головним завданням у перебігу вироблення методики оцінювання якості освітніх послуг центрів зайнятості є відповідь на такі запитання: «Хто оцінює, кого, або що оцінює, за якими критеріями чи показниками здійснюється оцінка»? Тож відповіді на ці запитання, з точки зору впливу різних внутрішніх і зовнішніх умов і наявних можливостей, має братися за основу при визначенні сукупності критеріїв у перебігу процесу оцінки якості освітніх послуг з професійної ресоціалізації безробітного населення.

Виходячи з цього, в нашому соціологічному дослідженні застосовувався *комплексний підхід* для оцінювання якості освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ресоціалізації безробітних, що включав у себе, як систему внутрішніх оцінок, так і систему зовнішніх оцінок якості зазначених освітніх послуг. Тож розглянемо ці дві системи оцінки якості освітніх послуг більш докладніше.

1. Система внутрішніх оцінок якості освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ресоціалізації безробітних.

1.1. Самооцінка тих, хто навчається й тих, хто навчає. В умовах безперервної професійної освіти, тобто освіти протягом усього життя, самоконтроль освітньої діяльності будь-якої людини стає однією з головних її індивідуальних якостей. Ця проблема в перебігу професійної ресоціалізації потребує свого вирішення шляхом розробки відповідного науково-методичного інструментарію самооцінки тих безробітних, які проходить навчання в центрах професійно-технічної освіти служби зайнятості з приводу їхніх досягнень в освітній діяльності, а також науково-методичного інструментарію самооцінки педагогічних кадрів (викладачів) й керівників цих центрів

Результати комплексного соціологічного опитування, проведеного в 2018-2022 році (n=614) стосовно оцінювання професійного навчання безробітних громадян, висвітлили головні причини безробіття з точки зору самих безробітних. Отримані результати показали, що майже 30% респондентів в якості однієї з головних причин явища безробіття називають невідповідність професії існуючим соціально-економічним умовам та вимогам ринку праці або пов'язані ззагалі з відсутністю професії як такої. У межах даного соціологічного

опитування було виявлено й головні соціальні наслідки, які спричинює таке явище як безробіття. Серед опитаних 61,3 % відзначили, що безробіття викликає в них погіршення матеріального стану, 23% зазначили, що втрата роботи викликає психологічний дискомфорт, а решта 11,7 % безробітних відмітили те, що втрата роботи може стати причиною декваліфкації та втратою професійних умов.

Внутрішні оцінки якості освітніх послуг центрів зайнятості в процесі професійної ресоціалізації безробітних були проведені в межах соціологічного дослідження в 2018–2022 роках з метою вивчення впливу індивідуального професійного навчання безробітних на процес їх професійної ресоціалізації. Результати опитування засвідчили, що за умов індивідуальної підготовки безробітних виникають труднощі, які пов'язані з підбором кваліфікованих педагогів, стислими термінами професійного навчання тощо.

У межах соціологічного опитування були визначені й кількісні параметри готовності безробітних докорінно змінити свою професію, з отриманням нової, а відтак пройти процес професійної ресоціалізації. Як свідчать результати опитування, 2/3 безробітних, готові змінити свою професію за умови гарантії подальшого працевлаштування. Проте було виявлено досить високий відсоток тих (26,5% респондентів з числа безробітних), які не погоджувалися на зміну воєї професії навіть за умови подальшого працевлаштування.

Результати соціологічного опитування дали змогу виявити також думку безробітних щодо індивідуальної форми навчання в професійно-технічних центрах служби зайнятості. Так, 69,5 % респондентів на питання “Чи дозволяє індивідуальна форма професійного навчання розкрити Ваш особистісний потенціал (пізнавальний, професійний, творчий, комунікативний тощо)?” відповіли позитивно. Як видно, більшість безробітних, підтвердило те, що професійне навчання надає їм більше можливостей для ефективного позиціонування себе на ринку праці. Але повернімося до індивідуальної форми професійного навчання безробітних, яка надає їм змогу безпосередньо з’ясувати з роботодавцями відповідність професійних програм і необхідного обладнання, виходячи зі специфіки майбутньої професійної діяльності. Більше того,

навчання за індивідуальною формою дає можливість з'ясувати необхідний перелік базових знань, умінь та навичок, які має отримати безробітний, щоб цілком задовольнити вимоги роботодавця (див. рис. 7.1).

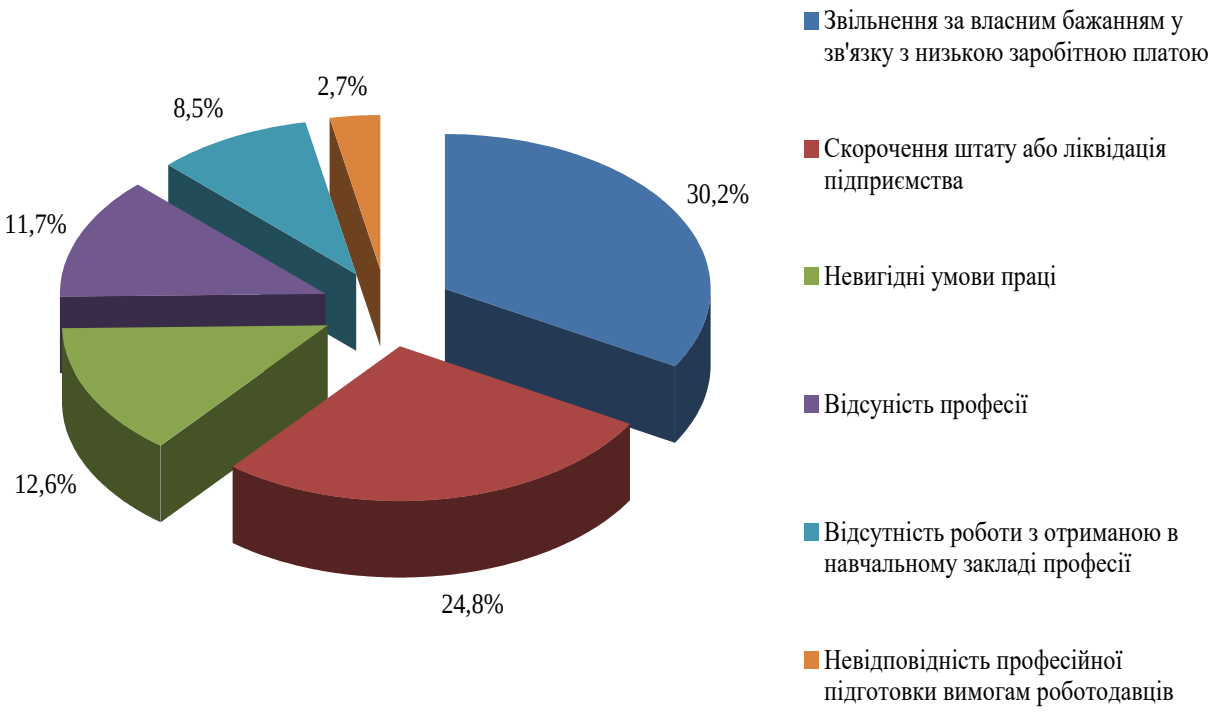


Рис. 7.1. Основні причини безробіття за оцінюванням самих безробітних

Важливим аспектом професійної ресоціалізації безробітних, як свідчить аналіз, є також особливості професійного навчання за індивідуальною формою. На думку безробітних, які брали участь в соціологічному опитуваннння, при організації профнавчання за індивідуальною формою повинні бути враховані вікові особливості – 52,5%, психологічні – 44%, а також соціальні (статус; соціальна-культурна, ідейно-політична, моральна спрямованість особистості тощо) особливості безробітного – 39% респондентів . Цікавим виявляється й той факт, що особи, які проходять професійне навчання нерідко демонструють досить пасивне ставлення до навчання, низький рівень мотивації, а також намагаються «перекладати» відповідальність за результати свого навчання на інших. Так 67,8% безробітних покладають відповідальність за результативність

свого професійного навчання на викладачів, які надають їм консультації (допомагають опанувати теоретичний курс).

Водночас така ж сама кількість опитаних аплікантів (тобто 67,8%) покладають відповідальність за якість професійного навчання на інструкторів, які здійснюють керівництво виробничим навчанням на робочому місці. Власну відповідальність за результати професійного навчання готові взяти на себе менше половини опитаних (а саме: 44% безробітних). Як бачимо, актуальною поблемою залишаються питання готовності безробітних до навчання, а також їх індивідуальна мотивація до навчальної діяльності та майбутньої професійної діяльності за обраною професією тощо. Натомість соціологічне опитування виявило й протилежну точку зору щодо розглянутих вище питань. Так, 93% спеціалістів центрів зайнятості, що здійснюють організацію професійного навчання, а також 50% викладачів, які викладають теоретичні курси, вважають, що відповідальність за ефективне проходження професійного навчання в контексті подальшої професійної ресоціалазації мають нести самі безробітні громадяни. Як бачимо, повна невідповідність між оцінками інструкторів та викладачів і самих безробітних на проблему відповідальності за результати проходження професійної ресоціалізації безробітних.

Варто також зазначити, що в ході соціологічного опитування, переважна частина безробітних (а саме: 63% опитаних) вважає, що в процесі професійного перенавчання, необхідно враховувати такі чинники, як рівень знань, умінь та навичок з тієї професії, за якою здійснюється професійного навчання за індивідуальною формою; 44% безробітних зазаначили необхідність врахування індивідуальної мотивації до обраної професії; 39% – врахування всіх професійних попередньо набутих якостей безробітного; 29% респондентів – рівень інтелектуального розвитку безробітного.

1.2. Внутрішній моніторинг якості освітніх послуг центрів зайнятості, які надаються безробітним. Серед багатьох навчальних закладів, які надають освітні послуги, досить поширений так званий внутрішній моніторинг якості освіти, який передбачає регулярне проведення анкетування серед споживачів освітніх послуг та викладачів. У перебігу такого анкетуванні вивчаються різні

сторони навчального процесу, зокрема, якість викладання навчальних предметів, якість навчальних матеріалів, об'єктивність оцінювання знань, умінь та навичок, стан навчальних приміщень, робота бібліотеки тощо. Такий моніторинг дозволяє своєчасно оцінювати різні якісні параметри як самого навчального закладу, так і діяльності викладацького складу з метою прийняття відповідних заходів для покращення ефективності надання освітніх послуг.

Поряд із цим, значний інтерес представляють результати опитування безробітних стосовно ефективності професійного навчання. Так, 86,4% безробітних, які проходили навчання, відзначили, що рівень отриманих ними знань, дозволяє ефективно виконувати функції, передбачені вимогами майбутнього робочого місця. На пропоноване запитання: « Які умови повинні забезпечуватися в процесі організації професійного навчання?", більшість безробітних (71%) вказали на необхідність використання в процесі навчання завдань різної складності (з урахуванням індивідуальних потреб, побажань і можливостей слухача). Водночас 61% опитаних вважають, що професійне навчання доцільно організовувати поетапно з урахуванням результатів оцінки рівня засвоєння попереднього матеріалу.

Натомість, лише 22% респондентів з числа безробітних, бажають брати участь у формуванні навчального матеріалу. Тобто, більшість безробітних усвідомлюють важливість питання формування змісту професійного навчання, забезпечення його гнучкості, варіативності, змістовної інноваційності тощо. Разом із цим, 53,6% спеціалістів центрів зайнятості та 70% працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості вважають, що рівень методичного забезпечення професійного навчання безробітних за індивідуальною формою є достатнім.

Варто зазначити, що за оцінками фахівців центрів зайнятості існує наявна потреба удосконалення науково-методичного супроводу навчання безробітних за індивідуальною формою на різних етапах: підготовчому етапі (відбір безробітних на навчання, оформлення документації тощо); основному етапі (період професійного навчання); заключному етапі (кваліфікаційна атестація, присвоєння певної кваліфікації, або певного розряду тощо). Так вважає 17,9%

респондентів. Потребують роз'яснення й питання навчання за професіями, пов'язаними з виконанням робіт з підвищеною безпекою, а також за тими професіями, що пов'язані з інформаційно-комунікаційними технологіями тощо. Водночас 75% опитаних спеціалістів вказують на необхідність осучаснення навчальних планів і обочих програм навчання (з урахуванням сучасних новітніх технологій, що використовуються на виробництві). Разом із цим, цю думку підтримують також 80% працівників центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

1.3. Внутрішні оцінки освітніх програм. Освітньо-професійні стандарти навчання та перенавчання (як в межах середньої та вищої освіти, так і в межах перекваліфкаційних та інших програм підготовки фахівців) розробляються на державному рівні за участю зацікавлених відомств, організацій, підприємств, а також науково-педагогічних та педагогічних працівників. Натомість, якість освітньо-професійних програм перенавчання, перекваліфкації або підвищення кваліфікації безробітних громадян й дотепер практично не оцінюється. Це стосується й стандартів освітніх послуг, що надаються безробітним центрами професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості України.

Виходячи з цього, виникає об'єктивна потреба розробки й оцінки державних професійних освітніх стандартів та професійно-освітніх програм підготовки, перепідготовки та перекваліфікації безробітних громадян відповідно до вимог суб'єктів підприємницької та господарської діяльності, професійних спілок, представників політичних партій, громадських організацій тощо. Значною проблемою є невідповідність попиту та пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі. Так, наприклад, станом на кінець 2022 року на одне вільне робоче місце претендувало: серед професіоналів, кваліфікованих робітників з інструментом – 5 осіб, серед фахівців – 7, серед працівників торгівлі та сфери послуг – 10, серед технічних службовців та робітників з обслуговування технологічного устаткування – 14, серед кваліфікованих робітників сільського господарства – 32 особи.

Водночас структурні невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією, як свідчить аналіз, суттєво загострюються в розрізі окремих

професій та спеціальностей. Так, на обліку в державній службі зайнятості протягом 2022 року перебувало 47,1 тис. бухгалтерів, для котрих було зареєстровано лише 21,3 тис. вакансій; для 27,6 тис. економістів були актуальними 6,2 тис. вакансій; для 42,3 тис. трактористів існувало лише 16,5 тис. вільних робочих місць. У той же час, потреба у фрезерувальниках становила 2,9 тис. осіб, при цьому в службі зайнятості перебувало на обліку 1,6 тис. працівників цієї професії, потреба в арматурниках становила 1,5 тис. осіб, а на обліку перебувало 854 особи цієї професії.

1.4. Оцінка індивідуальних досягнень безробітних громадян. Оцінювння індивідуальних досягнень безробітних, які проходили навчання в центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості полягала в аналізі кількісних показників, відповідно до яких визначаються такі параметри: на скільки успішно людина знайшла роботу за фахом, який отримала, або на кільки успішно організувала власну справу, в який термін і на скільки вона задоволена рівнем своєї заробітньої плати та своїм соціальним положенням тощо. Поряд з цим, ключовим показником успішного професійного навчання безробітного є наявність роботи в останнього та зняття з обліку в державній службі зайнятості.

2. Система зовінішніх оцінок якості освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ресоціалізації безробітних.

2.1. Оцінка основних функцій освітніх систем центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості України. Базуючись на положеннях системного підходу, який передбачає розгляд будь-якої системи, в тому числі й освітньої, як певного перетворення, що відбувається між “входом” та “виходом”, отримуємо, що основною функцією системи професійної освіти є надання освітніх послуг за різними освітньо-професійними програмами та в залежності від попереднього рівня освіти особистості безробітнього. При цьому характер функцій системи професійної освіти, як свідчить аналіз, можна визначати в межах двох вимірів: 1) у межах кількісних оцінок (скільки навчили, в тому числі скільки навчили за потрібним/непотрібним профілям, професіями, спеціальностями; скільки не навчили з числа тих, кого можна було навчити; *2)* у

межах якісних оцінок (як навчили, в яких умовах навчили, за який термін, кількість працевлаштованих тощо).

Варто підкреслити, що з точки зору зовнішнього середовища, на вході у будь-якій освітній системі (у нашому випадку, в центрах професійно-технічної освіти) знаходиться – попит на освітні послуги (з боку населення, економіки, ринку праці, суспільства, держави), а на виході – попит на випускника освітньої установи з боку особистості, суспільства, економіки, соціальної сфери, держави. Якщо розглядати це з точки зору самої освітньої системи (центра професійно-технічної освіти), то вона здійснює та формує пропозицію для споживачів освітніх послуг (на своєму вході) та пропозицію випускників, які отримали освітні послуги (на своєму виході). Метою будь-якої системи професійної освіти, в тому числі й центрів професійно-технічної освіти, є узгодження, задоволення та випереджальне формування попиту та пропозиції на освітні послуги та випускників.

За даними Державної служби зайнятості України динаміка кількості безробітних, що перебували на обліку в центрах зайнятості у період з 1991 року по 2022 рік найбільша кількість безробітних громадян спостерігалася у 2003 та 2004 році та становила 2 835,2 та 2 900,6 тис. осіб відповідно. Водночас, починаючи з 2009 року кількість безробітних, що перебувають на обліку центрахі зайнятості поступово зменшується, зокрема, у 2020-2022 роках вона залишається практично на рівні 1,8 млн. осіб. Аналіз показників кількості зареєстрованих безробітних та кількості працевлаштованих осіб дає можливість відзначити, що кількість безробітних та кількість працевлаштованих співвідноситься між собою як 1 до 2 – 2.5 осіб

З'ясування структурних компонентів системи професійної освіти, надає можливість визначити головні предмети оцінки. Виходячи з вищезазначеного, *предметами оцінки є:* на “вході” – попит (узгодження попиту та пропозиції) на освітні послуги; на “виході” – попит (узгодження попиту та пропозиції) на випускників, які пройшли професійне навчання чи перенавчання в центрах професійно-технічної освіти; структура освітньої системи центрів професійно-технічної освіти – повнота охоплення безробітного населення, відповідність

потребам виробництва; ресурсне забезпечення центрів професійно-технічної освіти: мотиваційне, кадрове, науково-методичне, фінансове, матеріально-технічне, нормативно-правове, інформаційне – достатність, оптимальність.

2.2. Оцінювання діяльності центрів професійно-технічної освіт служби зайнятості. на рівні суспільства. Параметри оцінювання діяльності центрів професійно-технічної освіти служби зайнятості мають базуватися, натнеш тпогляд, на наступних вагомих показниках: 1) доступність професійної освіти для кожного безробітного в країні – як фінансова, так і територіальна; 2) вплив професійної освіти, що надається безробітному населенню на рівень зайнятості населення, на рівень безробіття, рівень ВВП тощо; 3) вплив професійно-технічної освіти на розвиток громадянського суспільства, на зниження соціальної напруженості, на кількість правопорушень тощо.

Варто також відзначити, що на даний час критерії оцінки діяльності центрів професійно-технічної освіти на рівні суспільства в цілому неформалізовані. Тому вкрай важливо для їх успішного розвитку в контексті підвищення якості перенавчання безробітних та їх професійної ресоціалазації забезпечити широку участь роботодавців, громадських організацій, населення і експертного середовища у формуваннння критеріїв оцінювання цих освітніх закладів. Одна з основних умов такої участі – доступність інформації для всіх соціальних партнерів системи професійної освіти безробітних. Тому, одержувана в рамках моніторингових досліджень інформація про стан і тенденції розвитку професійної освіти безробітних, має носити обов'язковий характер. Що стосується формату подання моніторингової інформації, то він має визначатися особливостями готовності різних цільових груп до сприйняття такого роду текстів.

2.3. Оцінка діяльності центрів професійно-технічної освіти служби зайнятості на рівні суспільного виробництва. Результати аналітичного огляду літературних джерел дають підстави стверджувати, що оцінка діяльності центрів професійно-технічної ости служби зайнятості повинна включати наступні характеристики: 1) задоволеність якістю отриманої освіти випускниками центрів професійно-технічної освіти, рівнем їх кваліфікації; 2) задоволеність рівнем освітніх програм, їх співвідношенням за різними галузями, професіями,

спеціальностями та спеціалізаціями; 3) задоволеність роботодавців професійно-кваліфікаційною структурою випускни-ків центрів професійно-технічної підготовки – співвідношенням потреб у спеціалістах кожної професії, спеціальності та фактичний випуск їх з установ професійно-технічної освіти; 4) збільшення прибутку та рентабельності підприємств за рахунок зниження витрат на навчання та перенавчання персоналу, зменшення витрат на внутрішню перепідготовку особистості в межах певного підприємства тощо. Оскільки зазначена група оцінок, як і попередня, є неформалізованою на даний час, тому процес їх формалізації має здійснюватися за рахунок розвитку соціального партнерства з підприємствами, профспілками, союзами роботодавців, підприємців тощо.

2.4 Оцінка діяльності центрів професійно-технічної освіти служби зайнятості на рівні особистості та її найближчого соціального оточення. На данний момент подібні оцінки, як показав проведений аналіз, відсутні взагалі. Проте запровадження «зовнішнього моніторингу якості освітніх послуг центрів зайнятості» є вкрай необхідним з точки зору визначення: задоволеності або незадоволеності незайнятого населення, соціальних партнерів, роботодавців і суспільства в цілому отриманими освітніми послугами – рівень освітньої програми, якість освіти та умови навчання; рівень капіталізації отпримано професійної підготовки, який виражається в підвищені рівня заробітної плати; задоволеність отриманими освітніми послугами через певний час, їх вплив та сприяння професійній ресоціалізації особистості. Аналіз також показав, що критерії оцінювання якості освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ресоціалізації безробітних, повинні включати в себе як внутрішні так і зовнішні оцінки. Невід'ємною частиною оцінки якості освітніх посуг центрів зайнятості повинен виступати й державний моніторинг, який буде показувати ефективність освітніх послуг, вирогідність працевлаштування або відкриття власної справи тощо. На основі швидкого реагування на оцінки зі сторони споживачів освітніх послуг, а також викладачів та роботодавців буде можливою подальша якісна організація професійної ресоціалізації безробітних.

Поряд з цим, проведений аналіз дозволяє сформувати певні вимоги, яким мають відповідати освітні послуги центрів зайнятості з професійної ресоціалізації безробітних. Серед них найбільш головних, з нашої точки зору, є такі вимоги, як:

1) *відповідність освітніх послуг цілям безробітного населення*. Задоволеність безробітного, який не тільки пройшов професійну ресоціалізацію, але й сформував у себе здатність до працевлаштування є свідченням якості освітніх послуг центрів зайнятості. Тобто, з цієї точки зору, якісними освітні послуги з професійної ресоціалізації виявляються лише тоді, коли вони задовольняють індивідуальні потреби безробітних громадян, які пройшли професійну ре соціалізацію;

2) *відповідність освітніх послуг цілям роботодавців.* За допомогою цієї вимоги можна оцінити задоволеність роботодавців, які надають робочі місця безробітним, що пройшли професійну ресоціалізацію, шляхом професійної підготовки чи перекваліфікації; згідно цього критерію якість освітніх послуг центрів зайнятості оцінюється шляхом відповідності підготовлених професійних кадрів до потреб виробництва, або до потреб конкретного підприємства тощо;

3) *відповідність освітніх послуг цілям суспільства*. На рівні суспільтва такі цілі можуть бути визначенні як підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, за рахунок розширення сфери їх професійної кваліфікації та компетенції, збільшення адаптаційного потенціалу безробітного як соціального, так і професійного;

4) *відповідність освітніх послуг цілям держави.*На рівні держави, ця вимога визначається інноваційними напрямками соціально-економічного розвитку, процесом інтеграції держави в міжнародний ринок праці, а також відповідністю рівня підготовки фахівців та їх професійної компетенції вимогам світових стандартів. Як свідчать результати проведеного аналізу, оцінка якості освітніх послуг центрів зайнятості в процесі професійної ресоціалізації безробітних являє собою комплексну систему, спрямовану на розв'язання законодавчих, науково-методичних і організаційно-управлінських проблем. Таким чином, пропонована система оцінки якісних параметрів освітніх послуг

центрів зайнятості в перебігу професійної ресоціалізації безробітного населення виглядає наступним чином, як зображено в таблиці 1 (див.табл.7.1).

Таблиця 7.1

Критерії оцінювання якості освітніх послуг центрів зайнятості в процесі професійної ресоціалізації безробітних	
1.Внутрішні оцінки:	2.Зовнішні оцінки**:**
1.Самооцінка тих, хто навчається (тобто безробвтних) і тих, хто навчає останніх (тобто викладачів і консультантів). 2.Внутрішній моніторинг якості освітніх послуг, які надаються безробітному населенню в перебігу професійної ре соціалізації. 3.Внутрішні оцінки освітніх програм щодо надання послуг безробітним . 4.Оцінки індивідуальних досягнень безробітних, що навчалися в центрах професійно-технічної освіти.	1.Оцінка основних функцій центрів професійно-технічної освіти служби зайнятості. 2.Оцінювання діяльності центрів професійно-технічної освіти на рівні суспільства. 3.Оцінювання діяльності центрів професійно-технічної освіти на рівні суспільного виробництва. 4.Оцінювання діяльності центрів професійно-технічної освіти на рівні безробітного і соціального оточення (батьки, сім'я, друзі тощо).

Розділ 35. Ефективність професійної ресоціалізації безробітних

Ключовим явищем, що розглядатиметься в межах даного розділу є явище ефективності освітніх послуг центрів зайнятості, які надаються безробітним громадянам у перебігу їхньої професійної ресоціалізації. Аналіз літературних джерел показує, що поняття *ефективності* в соціальних науках пов'язують, як правило, з оцінкою досягнутого (за певний проміжок часу) рівня розв'язання центральної соціальної проблеми чи визначеної спільної мети діяльності будь-якого соціального утворення. Натомість відомий американський фахівець з управління П. Друкер вважає, що поняття *ефективності* є «вираженням рівноваги між усіма чинниками суспільного виробництва, згідно з якою забезпечується найбільша віддача за найменших зусиллях». Але таке трактування ефективності, на наш погляд, акцентує головну увагу на економіних аспектах діяльності, частково ігноруючи соціальний аспект.

При цьому науковець М. Андрющенко не безпідставно вказує на той факт, що використання поняття *«ефективність»* є «мірою певної можливості, яка виражає ціль особистості та сприяє реалізації її ідеї» . Тобто *ефективність*, з точки зору науковця, є певною кількісною характеристикою відношення мети та теоретичної можливості реалізації запланованих дій[Андрющенко, 1971: с.43-47]. Водночас інший дослідник В. Волинський під *«ефективністю»* розуміє «певну ступінь готовності системи в цілому та окремих її елементів до вирішення поставлених завдань, а під *результативністю* - зовнішні прояви діяльності даної системи в цілому». Проте оцінювати *ефективність* лише за результатом діяльності системи виглядає некоректним, оскільки результат багато в чому залежить від зовнішніх умов, у яких ця система функціонує, тобто ефективність самої системи може бути усталеною, а її результат – ні [Волинський,2000: с. 247].

Натомість український соціолог М. Туленков, дослідивши близько 20 визначень поняття *ефективності,* доходить висновку, що серед науковців нерідко відбувається ототожнення таких близьких на перший погляд термінів, як *«ефект» і «результат»*, що, як вважає дослідник, веде до змішування сутності та змісту понять «ефективність» і «результативність». Причиною цього є однаковість таких базових термінів, як: витрати-ресурси, результати-ефекти, умови-фактори, зміни-процеси, що формують зміст цих понять і приводять фаично до їх збігу. Така ситуація, на наш погляд, є неприйнятною для оцінки ефективності соціальних об’єктів, явищ і процесів. Показовим тут є понятийне розмежування термінів «ефект» і «результат». Перший з них означає цілеспрямовану (або спонтанну) зміну, яка прямо чи опосередковано пов’язана з певною реалізованою дією (або операцією).А під другим розуміються матеріальні чи духовні продукти, які є наслідком певних дій, пов’язаних з розвитком будь-якого соціального об’єкта, явища чи процеса.

Отже, поняття *ефективності* характеризує сукупність властивостей і параметрів розвитку соціальних об’єктів, явищ і процесів, які виражають якість організації спільної діяльності, економічність витрачання наявних ресурсів, раціональність технологій виготовлення певної продукції, або надання певної послуги, а також повноту використання обладнання та робочого часу,

продуктивність праці персоналу соціальних організацій, установ, закладів тощо. Щодо розуміння поняття *результативності*, то воно характеризує корисність і доцільність діяльності індивідів і соціальних груп, тобто конкретні результати, які задовольняють певні суспільні потреби, носіями котрих можуть бути як суспільство в цілому, так і окремі соціальні групи спільноти, організації, або конкретні особистості [Туленков,2018: с.385-390].

Слід також зазначити, що *ефективність надання освітніх послуг безробвтним* центрами зайнятості має принаймні два *вектори*: 1*) економічна ефективність* (суть якої полягає в досягненні найбільших результатів за найменших витрат) та 2) *соціальна ефективність* (суть якої полягає у відповідності діяльності до господарських цілей суспільства, соціальних груп та окремої особистості). В межах даного дослідження розглядатиметься саме *соціальна ефективність* освітніх послуг центрів зайнятості, оскільки саме вона найбільшою мірою виражає рівень задоволеності попиту населення (як замовників, тобто роботодавців, так і спожиивачів, тобто безробітних) на освітні послуги. Адже ефективність соціальних, у нашому випадку й освітніх послуг має визначатися з точки зору всіх учасників процесу професійної ре соціалізації, зокрема: роботодавців, викладачів, безробітних працівників служби зайнятості та суспільства.

Натомість аналіз показує, що ефективність надання різних соціальних послуг, у тому числі й освітніх послуг, повинна відповідати таким основним критеріям: *по-перше,* певним процесуальним фазам, етапам або стадіям самого процесу надання освітніх послуг (тривалість, зміст, технології надання тощо); *по-друге,* задоволеністю учасників від перебігу взаємодії в рамках процесу надання освітніх послуг; *по-третє*, пошуку шляхів вирішення різних соціальних проблем, що виникли в перебігу процесу надання освітніх послуг.

Водночас ефективність освітніх послуг здебільшого розглядається як зв'язок двох взаємопов’язаних частин: *по-перше* як оцінка внутрішнього стану освітньої послуги, критерії котрого включають в себе педагогічний персонал, освітні програми за якими відбувається навчання споживачів освітньої послуги, внутрішнє та зовнішнє середовище, що визначає функціонування освітнього

закладу в соціальному середовищі, а *по-друге*, як оцінка рівня інтенсивності та характеру попиту на освітні послуги, тобто критерієм оцінки якості освітньої послуги виступає спроможність безробітних осіб, які не тільки отримали освітню послугу, але й знайшлии своє місце на ринку праці в межах соціальної корисності їхньої діяльності.

Зазначена класифікація критеріїв ефективності освітніх послуг, як показав проведений аналіз, не тільки не є вичерпною, але й може бути суттєво доповненою. Причому об'єктивна оцінка ефективності освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ресоціалізації безробітних має, на нащ погляд, включати не тільки один показник – рівень працевлаштування безробітних після проходження навчання (як це було раніше за умов планової економіки), а низку різних показників, які мають велике значення як для безробітних –споживачів освітніх послуг, так і для інших учасників – проектувальників, розробників і організаторів процесу професійної ресоціалізації безробітних шляхом надання їм освітніх послуг у межах освітніх центрів служби зайнятості.

Результати соціологічного дослідження показали, що питання ефективної організації та безпосереднього надання центрами зайнятості освітніх послуг з професійної ресоціалізації безробітних є надзвичайно важливими. Це зумовлене зміною напрямів суспільного виробництва в постіндустріальному соціумі, а саме: глобалізацією економіки та ринку праці, появою нових форм і видів нестандартної зайнятості (наприклад, фріланс), збільшенням «армії» безробітних, невідповідністю рівня професійної підготовки кадрів та сучасними умовами суспільного виробництва, зростанням обсягів залучення незайнятого населення до різних фом професійного навчання та перенавчання, а також необхідністю більш раціонального використання наявних матеріальних ресурсів, у тому числі й грошових коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття

Аналіз показує, що рівень працевлаштованих безробітних, які отримали освітні послуги в центрах професійно-технічної освіти служби зайнятості, має доволі позитивну тенденцію. Починаючи з 2009 року по 2022 рік рівень працевлаштованих безробітних коливався в межах від 62% до 80%. Звичайно,

що спростовувати важливість використання цього показника при оцінюванні ефективності освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ресоціалізації безробітних є недоцільним. Однак з нашої очки зору необхідно вести мову про обмеженість даного показника, а також про необхідність його доповнення іншими показниками, що розкривають особливості поведінкових стратегій безробітних на ринку праці. У цьому контексті вагомим показником працевлаштування безровіних є, на наш погляд, і кількість часу, необхідного для їх працевлаштування за набутим фахом, оскільки цей чинник є важливим показником ситуації на ринку праці. Так, наприклад, за даними Всеукраїнського соціологічного моніторингу, що проводився Інститутом соціології НАН України у 2008 році часова відстань до працевлаштування безробітних за фахом після проходження професійної соціалізації та ресоціалізації розподілилася *наступним чином*: 1) майже одразу після закінчення навчання було працевлаштовано - 62,6% незайнятих громадян;
2) через два/три місяці цей показник становив - 11,8%; 3) протягом року він складав - 9,3%; 3) через кілька років відповідно- 6,2% 4) не працювало взагалі та не працювало за набутим фахом – 10,2 безробітних.

Тке становище, на наш погляд, можна пояснити і тим, що поведінкові стратегії безробітних, які використовуються ними в перебігу професійної ресоціалізації мають різні цілі, очікування, типи і професійні спрямування. Зокрема, *за критерієм конструктивності* вони можуть бути конструктивними, деструктивними або транзитивними. Більше того, в процесі отримання освітніх послуг у перебігу професійної ресоціалізації, *одна група* безробітних використовує їх для отримання більш престижної та високооплачуваної роботи, або з метою прискорення свого працевлаштування на інноваційні робочі місця. У той час як інша група безробітних громадян – використовує їх лише для подовження терміну виплат соціальної допомоги, або для отримання інших матеріальних компенсацій від держави.

Аналіз ефективності впливу освітніх послуг з професійної ресоціалізації безробітних на формування в них конктруктивних поведінкових стратегій на ринку праці вказує на наявність таких тенденцій: 1) на відсутність прямої

залежності між рівнями працевлаштування безробітних громадян після отримання освітніх послуг центрів зайнятості та рівнем загального працевлаштування зареєстрованих безробітних; 2) на залежність між рівнем працевлаштування та отриманням освітніх послуг поступово зменшується унаслідок збільшення кількості безробітних, отримувачів освітніх послуг в центрах зайнятості; 3) на незмінність інституційного зовнішнього середовища (наприклад, ситуації на ринку праці, технологій і методів працевлаштування, організаційних структур, правової бази тощо), що мінімізують взаємов'язок між рівнем працевлаштування та кількістю безробітних, отримувачів освітніх послуг у центрах зайнятості з професійної ресоціалізації.

Підсумовуючи зазначені тенденції, слід також зазначити, що збільшення кількості безробітних, отримувачів освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ресоціалізації має бути підкріплене ретельними методами відбору тих безробітних, які дійсно потребують професійної ресоціалізації, а також зміною зовнішніх чинників, які істотно впливають на побудову конструктивних поведінкових стратегій безробітних на ринку праці в частині підвищення рівня їх працевлаштування (зокрема, зміни трудового законодавства, впровадження активної державної політики зайнятості, розвиток соціальної інфраструктури, створення сприятливих умов для розвитку малого підприємництва тощо).

Для визначення різних чинників ефективності професійного навчання та професійної ресоціалізації безробітних доцільно, на наш погляд, більш широко використовувати різноманітні методики експертних оцінок. У рамках соціологічного дослідження протягом 2018-2022 років було провдене й експертне остеження вагомості різних чинників ефективності професійного навчання групою експертів із числа керівників і спеціалістів обласних і базових центрів зайнятості, а також викладачів центрів професійно-технічної освіти служби зайнятості кількістю 65 осіб. Результати експертного обстеження подано в таблиці 7.2., із якої видно, що експерти найбільше значення щодо ефективності професійного навчання безробітних, надають *таким чинникам ефективності, як:* кваліфікаційному рівню викладацького складу та його педагогічній майстерності; наявності мотивації у безробітних до навчання; якості навчально-

методичного забезпечення та обладнання; проведенню виробничої практики на сучасних підприємствах. Значно нижчою є оцінка експертів з приводу визначення актуальних та перспективних професій, проте це пояснюється тим, що змістовна частина освітніх послуг, які надаються безробітним, базується на вимогах роботодавців щодо певних робочих місць.

Таблиця 7.2.

Результати експертного опитування вагомості чинників ефективності професійного навчання безробітних

Назва чинника ефективності навчання	Коефіцієнт вагомості, %	Ранг чинника
Професійний склад викладачів, рівень їх педагогічної майстерності	15,0	1
Наявність мотивації у слухачів та учнів до навчання	14,2	2
Навчальне обладнання (лабораторії тощо), використання сучасних технічних засобів навчання	13,7	3
Проведення виробничої практики на сучасних підприємствах	13,6	4
Визначення актуальних і перспективних професій (спеціальностей) для навчання	12,4	5
Забезпечення дієвого (систематичного та об'єктивного) контролю знань учнів і слухачів	10,5	6
Зміст і структура навчальних програм, зокрема, за модульним принципом	10,4	7
Методичне забезпечення навчального процесу (методичні розробки, бібліотека), електронні посібники тощо	10,2	8

Необхідно також зазначити, що професійна ресоціалізація безробітних, як ключовий чинник активної політики зайнятості, виступає нині в якості вагомого суспільного феномену. Більше того, професійна ресоціалізація стає невід'ємним

атрибутом інноваційних змін організаційно-упрвлінського, технологічного, соціокультурного та соціально-економічного характеру. Адже будь-яка людина в постіндустріальному суспільстві має постійно набувати нових професійних знань, умінь і навичок, а також розширювати свій світогляд у межах трудової діяльності, яка дозволяє формувати та постійно накопичувати соціальний капітал, а також отримувати новітні професійні здатності та коипетеції.

У даному контексті цілком слушною виглядає думка американського дослідника Ч. Хенді, котрий вважає, що сьогодні людина може формувати свій так званий «портфель робіт», який вбирає в себе ті види професійної зайнятості, які вона може успішно здійснювати. При цьому вчений виділяє *п'ять головних видів професійної діяльності*, три з яких не відносяться до роботи в прямому смислі цього слова, оскільки це ті види діяльності, за котрі людина не отримує матеріальної компенсації. Серед них вчений визначає такі види трудової дільності, як: 1) робота на ставку, яка є винагородою за використаний час; 2) робота за контрактну винагороду, яка виплачується за певний результат праці; 3) домашня робота (прибирання, приготування їжі, догляд за дітьми, виробництво певних благ в домашніх умовах); 4) безкоштовна робота (благодійність, хоббі, допомога сусідам чи родичам); 5) робота стосовно отримання знань (навчання в різних закладах освіти, або на спеціалізованих курсах, самоосвіта тощо [Хенді,2001:203- 208].

Звідси випливає, що свій «портфель робіт» є в кожної людини, але не всі дюди вміють ефективно ним користуватися. Більше того, обмеження лише одним можливим видом заробітку зумовлює певні труднощі в сучасних умовах. *По-перше*, сфера зайнятості в її класичному розумінні постійно звужується (через розвиток інформаційних технологій, відбувається зменшення потреби в працівниках на виробництвах), що веде до втрати можливостей долучитися до тієї групи працівників, які будуть необхідними певному підприємству. *По-друге,* збільшення ринковвої конкуренції формує таку соціальну ситуацію, за якої навіть висококваліфікованим фахівцям важко конкурувати з молодими кадрами, що впливає на змешення періоду трудової кар'єри (на думку Ч. Хенді – цей вік близько 45 років).

Таким чином, спираючись на результати багатьох соціологічних досліджень та власних наукових розвідок, можна зробити висновок про те, що освітні послуги центрів зайнятості з професійної ресоціалізації, які отримують громадяни істотно розширюють їхній «портфель робіт» і тим самим суттєво збільшують вирогідність ефективної трудової зайнятості. Більше того, заслуговує на увагу й той факт, що в центрах професійної освіти служби зайнятості існує продуктивна практика організації професійного навчання безробітних, у перебігу котрого вони розробляють та реалізують бізнес-план своєї власної справи (або певної бізнес-організації). Після захисту даного бізнес-плану служа зайнятості інвестує безробітним певний стартовий капітал для реалізації свого бізнес-проєкту. По суті, такий напрям роботи служби зайнятості стимулює перш за все самозайнятість безробітних, надає їм можливість реалізувати себе в певній сфері підприємницької діяльності, а також створює відповідні умови для вільного користування своїм власним часом.

Визначення шляхів підвищення ефективності освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ресоціалізації безробітного населення має, на наш погляд, базуватись, з одного боку, на порівняльному аналізі статистичних данних Державної служби зайнятості України, а з іншого боку, на данних соціологічного моніторингу Інстиуту соціології НАН України та численних соціологічних розвідках провідних соціологічних центрів і відповідних соціологічних лабораторій вищих нвчальних закладів України.

Розглядаючи динаміку кількості незайнятого населення, що проходили професійне навчання в період з 2018 по 2022 роки, можна спостерігати помітну тенденцію до збільшення стунепя охопленості безробітних освітніми послугами центрів професійно-технічної освіти служби зайнятості: 8,4% у 2012 році в порівнянні з 12,1% у 2022 році. Зростання охопленості безробітних освітніми послугами вказує, з однієї сторони, на підвищення ефективності освітніх послуг центрів зайнятості в перебігу професійної ресоціалізації безробітних, а з іншої сторони, на необхідність підвищення якісного рівня охоплення даними поглугами усіх незайнятих громадян. Поряд із цим, ефективність професійної ресоціалізації безробітних залежить також від особливостей вітчизняного ринку

праці та ативної позиції на ньому державної служби зайнятості, а також від збалансованості взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. З цього приводу українські дослідниці Т. Заєць і Г.Краєвська досить слушно зазначають, що « під ефективністю професійного навчання слід розуміти співвідношення між додатковими економічними і соціальними перевагагами (що виникають від продуктивного використання трудового потенціалу тих осіб, які пройшли професійне навчання) та сукупними витратами на навчання» [Заєць, Краєвська, 2020: с.58-62].

Погоджуючись із зазначеною позицією дослідників, необхідно все ж таки визначити ключові чинники, які істотим чином впливають на підвищення рівня ефективності професійної ресоціалізації безробітних. При цьому аналіз показує, що на етапі формування незалежної системи професійного навчання незайнятого населення основним критерієм ефективності вважався стан підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Саме цей критерій, на думку багатьох дослідників, сприяв зростанню обсягів національного доходу, підвищенню конкурентності безробітних на ринку праці та забезпечував продуктивну зайнятість населення [Савченко, 1996: с.7-8].

Проте, за такої ситуації виникала проблема розпорошення впливу освітніх послуг, що отримують безробітні на зміну обсягів валового національного доходу. У даному контексті досить продуктивною виглядає думка іншого українського дослідника проблем зайнятості Ю. Маршавіна, який виділяє *три групи* таких чинників, які є головними в перебігу надання ефективних освітніх послуг з професійної ресоціалізації безробітних: 1) *перша група* – це зовнішні чинники стосовно учасників навчального процесу, які можна схарактеризувати в якості організаційних чинників, оскільки вони реалізуються на загальнонаціональному рівні засобами державної влади у сфері освіти та соціальної політики; 2) *друга група* - це соціально-психологічні чинники, які спрямовані на формування в безробвтних мотивації до праці, а також до отримання освітніх послуг з професійної ресоціалізації; 3) *третя група* - це навчально-технологічні чинники, котрі містить у собі низку показників для вимірювання рівня професійоналізму викладачів, організаційно-методичного

забезпечення та ефективної реалізації усього процесу професійного навчання безробітного нпселення [Маршавін,2005: с. 63–67].

Питанню ефективного регулювання професійного навчання безробітних з боку держави присвячена низка робіт вітчизняного науковця В. Савченко, який визначає найбільш гострі аспекти даної проблемиі: *по-перше,* професійна ресоціалізація безробітних за допомогою освітніх послуг є найбільш ефективною формою зайнятості населення; *по-друге,* освітні послуги центрів зайнятості спрямовані на виконання певних функцій, спрямованих на вирішення широкого кола соціально-економіяних питань; *по-третє*, освітні послуги забезпечують підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, зміну їхнього соціального статусу, розвиток трудових ресурсів, відтворення робочої сили, реалізацію активної політики зайнятості населення; *по-четверте*, професійне навчання безробітних є певним засобом узгодження соціально-професійної структури українського суспільства з потребами, що викликані ринком праці; *по-п'яте*, освітні послуги центрів зайнятості виступають в якості вагомого чинника розвитку економіки країни [Савченко, 2004: с. 12–18].

Звідси випливає, що система професійного навчання безробітних повинна стати не тільки об'єктом системного державного управління та регулювання з боку держави, але й спеціального органу останньої в особі Державної служби зайнятості на центральному, регіональному та місцевому рівні. Доповнюючи думку української дослідниці Л. Криницької, видається цілком важливим визначити базові принципи, що лежать в основі ефективності соціальних послуг центрів зайнятості. Серед них найголовнішими, на наш погляд, є *такі:*

1) добровільність проходження освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ре соціалізації, а також залучення до них максимальної кількості безробітних із врахуванням причин втрати ними роботи на структурному та регіональному рівнях;

2) відповідність професійного перенавчання суспільним вимогам та державним стандартам, а також зв'язок професійної ресоціалізації з ринковими перетвореннями, розвитком різних типів зайнятості та форм власності;

3) орієнтація професійної ресоціалізації безробітних на перспективні форми і напрями трудової діяльності, які відповідають активному попиту на ринку праці;

4) підтримання тісного взаємозв'язку системи професійної ресоціалізації безробітних із системою неперервної освіти, а також стимулювання безробітних до формуванння «портфелю робіт» у процесі отпримання освітніх послуг центрів зайнятості з професійної ресоціалізації;

5) подальше працевлаштування безробітних, які пройшли професійне перенавчання через задоволення попиту на ринку праці та вимог роботодавців, а також сприяння розвитку серед безробітних підприємницької діяльності та стимулювання їхньої самозайнятості [Криницька, 2002: с.81-90].

Водночас результати соціологічного дослідження висвітлили й такий аспект ефективності професійної ресоціалізації незайнятого населення, як удосконалення науково-методичного супроводу власне самого процесу надання освітніх послуг центрів зайнятості в контексті повернення безробітних до активної трудової діяльності шляхом їх працевлаштування на прийнятні робоці місця, що забезпечать їм та їх родинам відновідні соціальні гарантії для життєдіяльносту в умовах рикового суспільства. У цьому сенсі продуктивною виелядає позиція українського соціолога М.Судакова, який серед умов ефективності активної політики зайнятості та її складової - освітніх послуг, що надаються безробітним у перебігу їх професійної ресоціалізації називає, зокрема, такі умови:

1) удосконалення існуючого законодавства з приводу зайнятості населення, яке має базуватись на посиленні впливу активної державної політики зайнятості та застосування випереджальних заходів запобігання безробіття;

2) удосконалення моделі держаної регіональної політики зайнятості, в напрямку впровадження цільових регіональних та місцевих програм активної політики зайнятості, з урахуванням стратегічних пріоритетів, особливостей регіональних та локальних ринків праці;

3) збільшення можливостей продуктивної зайнятості, стимулювання розвитку малого підприємництва і самозайнятості, в першу чергу, молоді до 28 років та осіб з інвалідністю;

4) необхідність посилення підтримки зайнятості кваліфікованої частини трудового потенціалу у сферах діяльності, які пов'язані з науково-технічним прогресом та використанням прогресивних технологій;

5) активізація соціального діалогу на ринку праці та регулювання ризиків соціально-трудових конфліктів, забезпечення соціальної відповідальності роботодавців та посилення ролі профспілок у сфері захисту прав найманих працівників;

6) соціальна результативність та функціональна ефективність державної служби зайнятості, на сучасному етапі, повинна підтримуватись постійним удосконаленням існуючих та пошуком нових форм та засобів впливу на ринок праці [Судаков,2013: с.51–56].

Зазначені умови, на нашу думку, є вкрай важливими для підвищення рівня загальної ефективності професійної ресоціалізації безробітних громадян, але вони так би мовити, охоплюють інституціональний або загальнодержавний рівень. У той же час, необхідно брати до уваги й проблему ефективної організації професійного навчання центрами зайнятості та їх взаємодії з іншими навчальними закладами та центрами професійної підготовки безробітних. Для цього необхідно істотно покращити взаємодію центрів зайнятості з усіма соціальними партнерами, серед яких основними є роботодавці та профспілки. Воднчас Державна служба зайнятості має постійно відслідковувати динаміку руху робочої сили на ринку праці та забезпечувати цією інформацією не тільки Центральні органи державної влади та їх структури на місцях, але й соціальні служби, навчальні заклади та широку громадськість, особливо, інформацією стосовно реального попиту на працівників певних спеціальностей, перспектив розвитку ринку професій, а також прогнозом щодо конкреьного попиту на певних фахівців в майбутньому.

У перебігу підвищення рівня ефективності освітніх послуг з професійної ресоціалізації безробітних одну з ключових ролей мають відігравати й заходи

активної соціальної політики держави стосовно трудової зайнятості населення працездатного віку. Погоджуючись з думкою відомого українського соціолога В. Судакова вважаємо, що активна соціальна політика - це не тільки реалізація поточного управління різноманітними сферами суспільного життя, в тому числі й управління зайнятістю населення, як вважалося в соціально-гуманітарних науках. Однак проведений аналіз показує, що поняття активної соціальної політики держави є набагато ширшим, оскільки воно включає в себе, окрім соціально-управлінської діяльності, ще й певний цілеспрямований організуючий та регулюючий вплив держави і суспільства, спрямований на вирівнювання та пом'якшення ситуацій, що виникають в суспільстві з приводу поділу різноманітних матеріальних і духовних благ [Судаков,2009: с. 8–10]. Тобто, освітні послуги центрів зайнятості повинні не лише здійснювати свою пряму функцію (надання знань, формування вмінь і навичок), але й бути спрямованими на корекцію складного соціального стану безробітного та зменшення негативних наслідків, пов’язаним із втратою роботи.

Проведений аналіз показав, що нині в Україні відбувається збільшення кількості осіб, залучених до процесу професійної ресоціалізації засобами освітніх послуг центрів зайнятості. Для самих безробітних ці послуги є певними засобами, за допомогою котрих стає можливим підвищення рівня знань, умінь і навичок з певних професій, а також не тільки формування та повторна зміна (за необхідності) індивідуальної мотивації до праці, але й практичне використання тих особистих якостей, що були здобуті безробітними в перебігу їх первинної професійної соціалізації. Це дає підстави для висновку про те, що кореляція між кількістю осіб, які отримували освітні послуги центрів зайтості з професійної ресоціалізації поступово зменшується при досягненні 15% показника.

Проте, такий висновок зовсім не означає, що необхідно скорочувати кількість осіб, які мають бажання та можливість пройти професійну ресоціалізацію. Скоріше на державному рівні варто переглянути структуру та програми професійної підготовки та перепідготовки незайнятого населення, за якими відбувається професійне навчання. Тому у перебігу підвищення ефективності професійного навчання безробітних за направленням служби

зайнятості великого значення набуває проблема визначення та постійного оновлення показників і критеріїв оцінювання діяльності Державної служби зайнятості та центрів професійно-технісної освіти безробітних, які входять до організаційної структури управління останньої.

Варто також зазначити, що довгий час питання ефективності діяльності Державної служби зайнятості, а також і ефективності самих освітніх послуг щодо професійної соціалізації та ресоціалізації незайнятого населення не знаходили свого відображення в спеціальній науковій літературі. Ефективність служби зайнятості та її центрів професійно-технічної освіти вимірювалася лише кількістю осіб, охоплених послугами останніх. Проте, як показав аналіз, такий традиційний підхід є занадто обмеженим, оскільки він концентрується лише на кількісних параметрах, нехтуючи при цьому вкрай важливими соціально-психологічними характеристиками безробітнних, які знаходяться в прямій залежності від тривалості безробіття, специфіки обраної поведінкової стратегії на ринку праці, умов працевлаштування тощо.

Це вказує на той факт, що існуюча національна система професійної ресоціалізації безробітних потребує суттєвих змін як у плані змісту і методів професійного навчання, так і в самій структурі професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятих громадян, що сприятиме не тільки досягненню продуктивної зайнятості населення працездатного віку, але й активному стимулюванню підприємницької ініціативи та самозайнятості безробігних, що є вкрай актуальним чинником у сучасних умовах воєнного стану, а також переходу українського суспільства до постіндустріальної стадії свого подальшого соціально-економічного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Азьмук Н.А. Креативна зайнятість: сутність, значення, напрями формування в Україні. Ринок праці та зайнятість населення. 2019. №12. С. 30-37.
2. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листопада 2011 р., м. Київ): у 2 ч. – Ч. 2 / уклад.: Л.М. Капченко, С.О. Тарасюк, Л.Г.Авдєєв. – К. : ІПК ДСЗУ, 2011. – 324 с.
3. Аніщенко В.М. Відкрите професійне навчання у підвищенні кваліфікації робітників. Професійно–технічна освіта. 2006. № 4. С.10–14.
4. Андреев В. И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности. Казань: Изд-во Казанс. ун-та, 1988.238 с.
5. Андрющенко М. Н. Понятие эффективности и его философский смысл. Вестник ЛГУ, 1971. Вып. 12. С. 43–47.
6. Андреева Г. М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс,2007. 368 с.
7. Арендт Х. Vita activa или О деятельной жизни; пер. с нем. СПб.: Алетейя, 2000. 437 с.
8. Батюк А. А. Державне регулювання молодіжного ринку праці в Україні : дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Харків, 2018. 220 с.
9. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами. Державна служба статистики України. URL : http: //www. ukrstat.gov.ua.
10. Бек У. Безработный капитализм [Электронний ресурс] - Режим доступа: http: //www.academy-go.ru/Site/GrObsh /Publications /Beck2 .shtml. – Название с экрана.
11. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания: пер. с англ. М.: Медиум, 1995. 323 с.
12. Білл Гейтс розповів, якою буде епоха штучного інтелекту і які загрози вона несе. URL : https://internetua.com.
13. Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективи. – 2000. http://embassy. debis.ru/ru/library/inter-nationes/arbeitszukunft
14. Близнюк В.В. Тіньовий сегмент ринку праці в Україні.Матеріали X міжнар. наук.-практ. конф. «Ключови вопроси сьменната наука». Софія:БялГрад, 2014.Том 3. С.44-52.

15. Богдан Т. Фіскальні пакети боротьби з кризою. Дзеркало тижня. 2021, 11 червня. URL : https://zn.ua/ukr.
16. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2002. 313 с.
17. Бородіна О. М., Прокопа І. В. Подолання структурних деформацій в аграрному секторі України: модернізація малотоварного сільськогосподарського виробництва. Економіка України. 2015. №4. С. 88-96.
18. Бутник О.О. Перспективи державного управління креативною економікою в Україні. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2020_4_23 (дата звернення: 26.08.2023).
19. Бурдье П. Практический смысл: пер. с фр. СПб.: Алетейя, 2001.562 с.
20. Бурдьє П. Соціологія політики: пер.з фр. М.:Socio-Logos,1993. 336с.
21. Валовий внутрішній продукт у фактичних цінахза виробничою методикою. Державна служба статистики України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua.
22. Варга Н.І., Афанасьєв Д.М. Регулювання неформальної зайнятості в умовах перехідної економіки. Грані: науково-теоретичний альманах.Дніпро: ДНУ, 2019.Том 22.№4.С.100-107.
23. Варга Н.І. Вплив соціально-економічних факторів на розвиток неформальної зайнятості у Україні. Габітус: науковий журнал.Випуск 10.2019.С.44-50.
24. Варга Н.І. Інституціоналізація соціальних практик нефоормальної зайнятості населення в транзитивному суспільстві: моногр.Ужгород:«РІК-У», 2020.288с.
25. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 252 с.
26. Вебер М. Основные понятия стратификации. Социологические исследования.1994. № 5. – С.147–157.
27. Вектори змін українського суспільства: монографія/ за ред.В.Ворони, М.Шульги. Київ:Ін-т соціології НАН Украхни, 2014.466с.
28. Витрати і ресурси домогосподарств України (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств). Державна служба статистики України. URL : http: //www. ukrstat. gov.ua.
29. Вілкова О.Ю. Сучасні тенденції розвитку ринку праці України: гендерний аспект // Ринок праці та зайнятість населення. 2013. № 1. С. 30–33.

30.Волынский В.А. Криминалистическая техника : наука – техника –общество – человек. М.: Закон и право, 2000. 311 с.
31. Вплив COVID-19 на аграрний сектор та продовольчу безпеку держави / О. В. Ходаківська, М. І. Пугачов, Н. І. Патика та ін. Економіка АПК. 2020. № 12. С. 6–15.https://doi.org /10.32317 /2221-1055.202012006.
32. Вульфов Б. Семь парадоксов воспитания. М.: Новая школа, 1994.78 с.
33. В Україні недоїдають майже 10 млн осіб – ООН. URL : https://kurs.com.ua.
34.Галасюк В.В. Концепт креативної економіки: глобальні тренди, потенціал та перспективи розвитку креативної економіки в Україні. Креативна економіка: нова економічна епоха XXI ст. К.: Центр розвитку креативної економіки, 2022. 67 с.
35.Геєць В. М., Бородіна О. М., Прокопа І. В. Інклюзивність як напрям і візія сільського розвитку в Україні: концептуальні засади. Економіка України. 2020. № 11. С. 3-20. https://doi.org/10.15407/economyukr.2020.11.003.
36.Гидденс Э. Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999. 703 с.
37.Головаха Е. И., Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания. К.: Политиздат Украины, 1989. 189 с.
38.Грецька Н. А. Політика Європейського Союзу щодо цифровізації сільського господарства. Процеси конвергенції східноєвропейських країн з ЄС у рамках Східного партнерства : зб. тез доповідей Міжн. наук.-практ. конф. Київ : НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України», 2021. С. 149–152. URL : http://ief.org.ua/docs/scc/17.pd.
39.Гринчук Ю.С., Коваль Н.В. Креативний потенціал України: аналіз, напрями розвитку. Економіка та держава. 2020. № 7. С. 6–15.
40. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник – Київ: Знання, 2006. 539 с.
41.Гуменна О.В. Розвиток креативної економіки України як запорука досягнення цілей сталого розвитку. Спільнота «Україна 2030». URL: http: //ukraine 2030. org/uk/blog/view/205-Rozvitok-kreativnoyi-ekonomiki-Ukrayini-j ak -zaporuka-dosjagnennja-Cilej-stalogo-rozvitku (дата звернення : 02.10.2023).
42.Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерки политики свободы. М.: РОССПЭН, 2002. 288 с.
43. Держпраці виявила 724 нелегальних працівників за тиждень. URL : https: //biz. censor. net/news.

44. Діденко С. Ринок праці та доходи: впливи коронакризи на життя простих українців. URL : https://ua.news/ua.
45. Дідківська О. Актуальні проблеми працевлаштування молоді в Україні. Україна: аспекти праці. 2014. №7. С. 18–25.
46. Дульська І. В. Можливості діджиталізації територіальних громад і смарт-спеціалізації їх розвитку в умовах реформи децентралізації в Україні. Економіка України. 2021. № 4. С. 68-88.
47. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод и назначение: пер. с фр. М.: Канон, 1996. 352 с.
48. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда: пер. с фр. М.: Канон, 1996. 432 с.
49. Економічна активність населення України 2018 рік. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua.
50. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ : ВЦ «Академія», 2001. Т. 1. 864 с.
51. Економічна соціологія:навч.посіб./ За заг. ред. В.М.Ворони, В.Є. Пилипенка. К.: МАУП, 1997.-328с.
52. Економіка майже повністю надолужить втрати від коронакризи у 2021 році.Інфляційний звіт НБУ. URL https://bank.gov.ua/ua/news/all /ekonomika-mayje-povnistyu-nadolujit-vtrati-vid-koronakrizi-u-2021-rotsi--inflyatsiyniy-zvit-nbu.
53. Закон України “Про зайнятість населення” // Закони України. Т. 1. К.: АТ “Книга”, 1999. С. 252–268.
54. Зайняте населення у віці 15–70 років за статтю, типом місцевості та статусом зайнятості. Державна служба статистики України. URL : http:/ /www. ukrstat. gov.ua.
55. Зарицька А.В., Туленков М.В. Моделі взаємодії ринку праці та системи професійної освіти безробітних. Ринок праці та зайнятість населення. 2013.№4.С.10-13.
56. Зарицька А.В., Туленков М.В., Чепак В.В. Концептуалізація ринку праці та зайнятості населення в науковому дискурсі. Ринок праці та зайнятість населення.2013.№3.С.42-45.
57. Заславская Т.И., Ривкина Р.В. Социология экономической жизни. Очерки теории. Новосибирск: Наука, 1991. 448 с.

58.Заярна Н., Недибалюк І. Причини безробіття в різних умовах економічного розвитку України та методи її подолання. Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. 2011. Вип. 21.2. С. 196–200.
59.Заяць Т. А., Краєвська Г. О. Розвиток соціального капіталу територіальних громад в Україні// Економіка України. 2020. № 12. С. 56-72. https: //doi.org/ 10. 15407 / economyukr.2020.12.056.
60. Зухба О.М.,Ляшенко Л.І. Економічна соціологія. Навч. посіб. Донецьк: ДонНТУ, 2013. 161 с.
61. Історія економічних учень: підручник /за ред. Л. Я. Корнійчук, Н. О. Татаренко. Київ : КНЕУ, 1999. 564 с.
62. Історико-теоретичний аналіз дослідницьких програм у соціології: Колективна монографія.Київ: Ін-т соціології НАН України, 2022.250с.
63. Инглхарт Р.Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющееся общество// Полис.1997. №4. С. 18-28.
64. Колот А. М. Соціально-трудова реальність – XXI : філософія становлення, можливостей та викликів. Економіка України. 2021. № 2. С. 3–31.
65.Кон И.С. НТР проблемы социализации молодежи. М.: Знание, 1988. 64 с.
66.Конт О. Дух позитивной философии. (Слово о положительном мышлении): пер. с фр. Ростов на Дону: Феникс, 2003. 256 с.
67.Конкуренція. «Енциклопедія сучасної України» [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://esu.com.ua/search_ articles. php? id= 4856
68. Кострицяя В. І., Бурлай Т. В. Модернізація системи професійної освіти та навчання Євросоюзу в контексті цілей зайнятості. Вісник Інституту економіки та прогнозування. 2019. С. 17–29.
*69.*Котлер Ф. Основы маркетинга: краткий курс/ пер. с англ М.*:* Вильямс, 2004. 656 с.
*70.*Крамар О. Пристосовуючись до занепаду. Український тиждень. 2021. 15 травня. URL : https://tyzhden.ua.
*71.*Краус Н.М.,Самойленко Є.Г. Тіньова зайнятість і офіційне безробіття на ринку праці: світовий досвід і українські реалії. Науковий вісник Полтавс. ун-у економіки і торгівліі.2014.№1.(63).С.64-71.
*72.*Кремень В.Г.Філософія освіти XXI століття. Уряд. кур'єр.2003.№23.С.7-8.

73. Криницька Л. Взаємодія професійно-технічних навчальних закладів і служб зайнятості в організації професійної підготовки населення. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2002. № 2. С. 81–90.
74. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2000. 232 с.
75. Лазарсфельд П. Измерение в социологии. Социология власти. 2006. №3. С. 183–196.
76. Лібанова Е. М. COVID-19: соціально-економічні втрати 2020 року та потенційні ризики. Вісник Національної академії наук України. 2021. № 6. С. 42-46.
77. Лібанова Е. М. Актуальні проблеми досягнення гідної зайнятості молоддю України: аналітична записка. URL : http://www.ipq.org.ua/ upload/ files /files/06… SWTSUkraine. pdf.
78. Леган І. М. Чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці / І. М. Леган // Сталий розвиток економіки. - 2013. - № 2. - С. 299-304.
79. Лиотар Ж.- Ф. Состояние постмодерна. СПб.: Алетейя, 1998 168 с.
80. Лобанова А. С. Феномен соціальної мімікрії. К.: Інститут соціології НАН України, 2004. 300 с.
81. Лукашевич М.П. Соціологія економіки. Підручник.К.:Каравела, 2009. 280 с.
82. Лукашевич М.П. Соціологія праці : підручник. К.: Либідь, 2004.440 с.
83. Лукашевич М.П. Соціологія ринку: підручник. К. : ІПК ДСЗУ, 2011. 231 с.
84. Малік М. Й., Мамчур В. А. Соціально-економічна орієнтація сімейних фермерських господарств у підприємницькій діяльності. Економіка АПК. 2020. № 9. С. 30–42.
85. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. Київ : НІСД, 2018. 472 с.
86. Мамчур В. А. Інституціональні засади розвитку підприємницької діяльності в аграрному секторі економіки : дис. д-ра екон. наук : 08.00.03. Київ, 2021. 482 с.
87. Маркузе Г. Эрос и цивилизация. Одномерный человек. Исследование идеологии развитого индустриального общества. М: АСТ, 2002. 526 с.
88. Маршавін Ю. М. Шляхи підвищення ефективності державного регулювання професійного навчання безробітних в умовах сучасного ринку праці // Економіка та держава : науково-практичний журнал.2005. № 6. С. 63–67.

89.Маршавін Ю.М. Шляхи підвищення ефективності професійного навчання безробітних // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання безробітних: Матеріали Всеукр. наук.-прак. конференції. К.: ІПК ДСЗУ, 2006. С. 310–322.

90.Мид М. Культура и мир детства. Труды по социальной антропологии. М.: Наука, 1988. 429 с.

91. Михайлова Е.Г. Непрерывное образование как фактор развития интелектуального потенциала украинского общества: моногр. Х.: Изд-во НУА, 2005.142с.

92. Могильний О. М. Дерегуляція як вирішальний фактор масової інституціоналізації сімейних фермерських господарств. Економіка АПК. 2020. № 8. С. 113–116.

93.Молодь України: від освіти до праці / Оксамитна С. та ін. Київ : ВПЦ НаУКМА, 2010. 202 с.

94. Моніторинг процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування в галузі освіти URL :https:// mon.gov. ua/ua /tag/zagalna-serednya-osvita.

95.Мортіков В. В. Економічна активність людей літнього віку. Економіка України. 2021. № 4. С. 88-99.

96.Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. Київ: Центр навч. літератури, 2005. 624 с.

97.Мудрик А.В. Социализация человека. М.: Академия, 2004. 304 с.

98. Неформальна зайнятість населення у віці 15–70 років за видами економічної діяльності. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua.

99.Нечитайло И.С.Изменение общества через изменение образования: иллюзия или реальность: моногр.Х.: Изд-во НУА, 2015.552с.

100.Новікова О. Ф. Стратегічні напрями підтримки стійкості ринку праці в умовах пандемії COVID-19. Освіта, перспективи зайнятості та стійкість ринків праці : Зб. праць міжнар. наук.-практ. конф.Київ :Ін-т екон. та прогноз. НАН України», 2021. С. 56-63.

101.Оксамитна С.М. Освітня нерівність і експансія вищої освіти. Пріоритети сучасної освіти: теорія, методологія, практика:Матер. Міжн. наук.-практ. конф. Х.: Вид-во НУА, 2014. С.22-34.

102.Патика Н. І., Нартюк О. В. Стан і шляхи забезпечення зайнятості сільського населення в Україні. Економіка АПК. 2020. № 9. С. 49-52.
103.Пельцман Л. Стрессовые состояния у людей потерявших работу Психологический журнал. 1992. №1.С. 126–130.
104.Перспективна потреба в кадрах. URL : https: file:///D:/User/NewUser/... Perspektyvna _potreba _v_ kadrah_2019. pdf.
105.Перинська Н. А. Ресоціалізація. Знання. Розуміння. Вміння. 2005 № 4. С.161–162.
106.Петрова І.Л. Розвиток креативності як імператив стратегічного управління людськими ресурсами. Business Perspectives. 2022. №12. С. 40-48.
107.Петрушина Т.О.Соціально-економічна поведінка населення України в умовах інституціональних змін:моногр.Київ: Ін-т соціології НАН України, 2008. 544 с.
108.Пищуліна О. Економічна модель «безумовного базового доходу»: нова соціальна альтернатива. URL https://razumkov.org.ua/
109.Подольська Є.А. Освітня послуга: проблеми якостівищої освіти //Вчені записки ХГУ «НУА», 2010.Т16.С.130-134.
110.Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у 2021 році. URL : https: //www.dcz.gov.ua.
111.Попова О. Л. Розвиток багатофункціонального сільського господарства: досвід Німеччини. Економіка і прогнозування. 2015. № 2. С. 148-158.
112.Презентовано план зі створення півмільйона робочих місць. URL : https://www. kmu.gov.ua.
113.Прогнімак О.Д. Новітні моделі зайнятості як фактор розбудови креативної економіки України. Економічний вісник Донбасу. 2019. № 3. С. 146–155.
114.Професійно-технічна освіта в Україні. Нормативно-правове регулювання / за ред. Б. Г. Жебровського, Л. М. Горбунової. К.: ФОРУМ, 2007. 1220 с.
115.Радаев В.В. Социология потребления: основные подходы. Социс. 2005. № 1. С. 5–18.
116.Результати загальнонаціонального опитування за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта, «Українське «покоління Z» : цінності та орієнтири». URL : http://neweurope.org.ua/wp-content/...ukr_inet-2. pdf.

117.Результати соціологічного дослідження «Раннє програмування як складова сучасної освіти». URL : http://www.bagnet. org/news/ society...zapros-na-izmenenie-sistemy-shkolnogo-obrazovaniya.
118. Рекомендації парламентських слухань: «Професійна освіта як складова забезпечення кваліфікованого кадрового потенціалу України: проблеми та шляхи вирішення». Законодавство України. ВР України. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1493-viii.
119.Рівень поширення бідності та позбавлення (депривації) серед осіб, які проживають в сільських домогосподарствах, залежно від статті та віку. Державна служба статистики України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua.
120.Розя Ю. Ю. Соціальний макрострес як чинник захворюваності. Грані : Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. 2013. № 4(96). С. 103–106.
121.Руженський М. М., Руженський М. М. Модернізація зайнятості населення: зміст і пріоритети. Економіка і держава. 2021. № 5. С.4–7.
122.Савченко В.А. Соціально-економічна ефективність професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації незайнятого працездатного населення в працездатному віці (питання методології дослідження). К.: НЦ ЗРП, 1996. 62 с
123.Савченко В. Визначення перспективних напрямів та обсягів професійного навчання безробітних відповідно до потреб ринку праці // Україна: аспекти праці. 2004. №5. С.12–18.
124.Самійленко Г.М. Креативна економіка: теоретичні засади та особливості функціонування в умовах становлення нової економіки. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2020. № 2. С. 32-41.
125. Самохін І. Демографічна криза та нерівність в українській шкільній системі: аналіз нової бази даних «Шкільна карта України». URL : https: //cedos. org. ua/ edustat/graph.
126.Сіденко С.В. Креативний капітал як чинник розвитку нової економіки. Стратегія розвитку України. 2016. № 1. С. 12–16.
127.Ситуація на ринку паці та результати діяльності Державної служби зайнятості. URL : https://www.dcz.gov.ua/analitics/68.
128.Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. URL : https://www.dcz.gov.ua.

129.Системний аналіз сталого розвитку: Навч.посіб. / за ред. В.П. Беха , М.В.Туленкова. Київ: МП «Леся», 2015, 512с.
130.Смелзер Н. Социология: пер.с англ. / под ред. В.А. Ядова. М.: Феникс, 1994. 688 с.
131.Спенсер Г. Синтетическая философия. Киев: Ника-центр, 1997. 512с.
132.Струмилин С. Г. К вопросу о классификации труда. Проблемы экономики труда. М.: Госполитиздат, 1957. С. 5–36.
133.Скульська В. Безробітний змінює професію .Праця і зарплата. 2007. №11. С. 4–5.
134.Скульська В.Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах:Навч.-метод. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ, 2012. – 158 с.
135.Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество.М.:Политиздат, 1992.543 с.
136. Соціальні проблеми молоді в Україні. Результати дослідження громадської думки Центру Разумкова (2003–2006 рр.) URL : http: //old. niss.gov. ua/monitor /april08/27.htm..
137.Соціологія ринку : навч. посіб. / Н. І. Фединець, Ю. Б. Миронов, М. Р. Гонська; Укоопспілка, Львів. комерц. акад. - Л., 2011. - 227 с.
138.Соціологічна енциклопедія/УпорядникВ.Г. Городяненко. К. : Академвидав, 2008. 456 с.
139.Статистична інформація «Неформальна зайнятість населення за видами економічної діяльності». Державна служба статистики України. URL : http: //www. ukrstat. gov.ua.
140.Статистичний щорічник України за 2020 рік / за ред. І. Є. Вернера. Київ: Державна служба статистики України, 2021. 455 с.
141.Старовойтова І. І. Ідентифікація як філософська та соціологічна категорія. Вісник Одеського державного ун-ту. Серія: Гуманітарні науки. Том 4. Вип. 2. 1999. С 75–78.
142.Сторонянська І. З., Беновська Л. Я. Економіка регіонів в умовах коронакризи: тенденції розвитку та їх вплив на податкові доходи місцевих бюджетів. Економіка України. 2021. № 5.С. 59–77.
143.Судаков В.І. Соціальна політика як технологічна система соціального захисту . Ринок праці та зайнятість населення, 2009. №2. С. 8–11.

144.Судаков М.В. Проблеми організації моніторингу ринку праці України // Соціологія праці та зайнятості шляхи інституціоналізації та перспективи розвитку: Зб.наук. пр. IV Міжн. Наук.-практ. конф./ за ред. М.П, Лукашевича. К.: ІПК ДСЗУ, 2013. С. 51–56.
145.Тард Г. Социальные этюды. СПб., 1902. С. 6–11.
146.Тимечко І. Р.Інституційні особливості управління власністю територіальної громади. Економіка України. 2020. № 9. С. 37-47.
147.Трансформація зайнятості і майбутнє праці у XXI столітті: глобальний та інаціональний соціологічні виміри: Кол. моногр./ за ред. В. Смакоти. Київ: Ін-т соціології НАН України ,2023.181с.
148.Тоффлер Э. Третья волна. М.: АСТ, 2002. С. 424-458.
149.Туленков М.В., Крутінь Г.І. Поведінкові стратегії безробітних на ринку праці (соціологічний аналіз): Монографія. К.: ІПК ДСЗУ, 2004.130с.
150.Туленков М.В. Ринок праці в інституційному вимірі. Ринок праці та проблеми зайнятості. 2011. №11. С.56-70.
151.Туленков М.В. Соціологія зайнятості: у пошуках предметної сфери і напрямів дослідження. Соціальна психологія. № 1–2. 2012. С. 264–269.
152.Туленков М.В. Ринок праці як інструмент регулювання зайнятості населення. Проблеми розвитку соціологічної теорії : Мат. VI та VII Всеукр. наук.-практ. конф. К. : Логос, 2010. С.371-375.
153.Туленков М.В. Ресоціалізація безробітних в умовах трансформації ринку праці в Україні. Соціологія праці та зайнятості. Зб.наук. праць. К.: ІПК ДСЗУ,2013.С.35-40.
154.Туленков М.В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: моногр. Київ: Каравела, 2018. 512с.
155.Федоров М. Понад 5,5 мільйонів українців не можуть отримати якісний фіксований інтернет. URL : https://www.pravda.com.ua.
156.Флорида Р. Homo creativus. Як новий клас завойовує світ. Київ: Наш формат, 2018. 432 с.
157.Фройд З. Вступ до психоаналізу/ перек. з нім.К.: Основи, 1998. 709 с.
158.Хабермас Ю. Будущее человеческой природы: На пути к либеральной евгенике? М.: Весь Мир, 2002. 144 с.
159.Хижняк Л.М. Університетська освіта: навч.посіб. Х.: «Магістр»,2010.182с.

160. Хижняк Л.М. Проблемні поля на ринку праці та ринку освітніх послуг: оптимізація управління. Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління:[зб. наук. пр. ДонДУУ].Донецьк: ДонДУУ, 2009. С.288-294.
161. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире в середине и вокруг организации. Спб.: Питер, 2001. С. 179-183.
162. Хэнди Ч. Время неразсудительности. Искусство управления в организации будущего. Спб.: Питер, 2001. С. 196-207.
163. Ходаківська О. В., Могильний О. М., Крушельницький М. В. Форму-вання програм комплексного соціально-економічного розвитку об'єднаних територіальних громад з урахуванням ризиків пандемії COVID-19. Економіка АПК. 2021. № 5. С. 6-12. https://doi.org/10.32317/2221-1055.202105006.
164. Хокинс Д. Креативная экономика: как превратить идеи в деньги. М.: Классика-XXI, 2011. 256 с.
165. Хьюз Э. Исследование занятий. Социология сегодня: Проблемы и перспективы. 1965. С. 493–515.
166. Чепак В.В. Теоретико-методологічні засади становлення і розвитку соціології освіти: монографія. Київ: Вид-во ТОВ «Геопринт», 2011.304с.
167. Черниш Н. Й. Соціологія. Курс лекцій. Л.: Кальварія, 2003. 544 с.
168. Чорна В. О. Трудова міграція молоді як фактор руйнування трудового потенціалу України. Наукові праці. 2014. Т. 234. Вип. 222. С. 109 – 112.
169. Шебанін В. С., Кормишкін Ю. А. Диверсифікація використання трудового потенціалу сільських територій. Економіка АПК. 2020. № 8. С. 6–13.
170. Шульга М,О.Збій соціальної матриці:монографія. Київ: Ін-т соціології НАН України,2018.284 с.
171. Шюц А., Лукман Т. Структури життєсвіту. Київ: Фоліо, 2018. 516с.
172. Щудло С. Вища освіта у пошуку якості: моногр. Харків-Дрогобич, 2012, 340 с.
173. Янісів Ю. Діалектика традицій та інновації в сучасній освіті. Гуманітарний вісник.2013.№28.С.388-393.
174. Abbott A. The System of Professions. Chicago: University of Chicago Press, 1988.452 p.
175. Andersen T. M. Flexicurity – labour market performance in Denmark. University of Aarhus , 2007. 37 p.
176. Barbier J-C. Les politiques d'activation des pays scandinaves et l'expérience française. CNRS : Paris, 2003.P.187–192.

177. Becker G. Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: University of Chicago Press, 2009. 412 p.
178. Ehrenreich B., Ehrenreich, J.The Professional-ManagerialClass .Radical America. Part 1.№ 11 (March-April 1977). P. 7–31.
179. Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essey on Post-Industrial socialism. London : Pluto, 1982. 152 p.
180. Habermas J. Stichworte zur Theorie der Sozialisation. Frankfurt/M., 1973. 64 p.
181. Handy C. The Future of Work. Oxford: Basil Blackwell, 1984.201 p.
182. Hekman J. Is Job Training Oversold? The Public Interest, 1994. № 1145. P.91–115.
183. Naisbitt J. Ten new directions for the 1990s. Megatrends 2000. N.Y.: William Morrow and Company Inc., 1990. 384 p.
184. Perna, L.W., Hudgins C.A.,Vander Putten J.The graduate assistantship: Facilitator of graduate students' professional socialization. New York: NY, 1996. 56 p.
185. Reich R. The work of nations: Preparing ourselves for the 21st century capitalism. New York: Knopf Publishing, 1991.331 p.
186. Richardson A. Theory and a Method for Psychological Study of Assimilation. Intertional Migration Review. 1967. P. 3–30.
187. Rifkin J. The End of Work. N.Y: Tarcher, 1995. 361 p.
188. Rudolf H. S. Die entscheidenden Neunziger Jahre: Das Ringen um Reform und Aufwertung der Berufsbildung 1995 bis 2005. Verlag: Bildungsverlag Bern, 2008. 372 p.
189. Schultz Th. Economic value of education. Schultz Th. New York: Columbia University Press. 1963. 92 p.
190. Secrest J.A., Norwood B.R., Keatley V.M. The meaning of Professionalism for baccalaureate nursing students. Journal of Nursing Education.2003. № 42. P. 77–82.
191. Skinner, B. F. Science and Human Behavior. New York: Macmillan, 1953.461 p.
192. Spence A. Market signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Cambridge: Harvard University Press, 1974. 221 p.
193. Taft R. From Stranger to Citizen. Perth: University of Western Australia Press, 1966. 108 p.
194. Throsby D. The concentric circles model of the cultural industries. Cultural Trends. 2008. № 17:3. Pp. 147-164.

195. Weidman J. Twale C. D., Stein E.L. Socialization of graduate and professional students in higher education. San Francisco: Jossey-Bass, 2001. 138 p.
196. Whittaker E., OlesenV. The Silent Dialogue: A Study in the Social Psychology of Professional Socialization. San Francisco: Jossey-Bass, 1968. 312 p.
197. Wougman W., Lohrer D.J. From nurse to nurse anaesthetist: the influence of age and gender on professional socialization and a career commitment of advanced practice nurses. Journal of Professional Nursing. vol.16. №.1. P. 47–56.
198. White Harrison C. Chains of Opportunity System Models of Mobility in Organizations. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1970.418 p.
199. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition (23 September 2020). Updated estimates and analysis. URL: https:// www.ilo. org/wcmsp5/ groups/public/--- dgreports/---dcomm/documents… /wcms_755910. Pdf .
200. Impact of COVID-19 on agriculture, food systems and rural livelihoods in Eastern Africa: Policy and programmatic options. Food and Agriculture Organization of the United Nations, July, 2020. 9 p.
201. Gorz A. Farewell to the Working Class: An Essey on Post-Industrial socialism. London : Pluto, 1982.152 p.
202. Kapur R. Employment Opportunities in Rural Areas. Acta Scientific Agriculture, 2019. Vol. 3, issue 8. Pp. 58-65.
203. Kostrytsia V. I., Burlay T. V. Imbalances and divergence in employment: EU and Ukraine's approaches to overcome it. Ukrainian Society. 2020. Vol 1. P. 83–107.
204. Naisbitt J., Aburdene P. Ten new directions for the 1990s. Megatrends 2000. N.Y.: William Morrow and Company Inc., 1990. 384 p.
205. Patyka N., Gryschenko O. Kucher A., Hełdak M., Raszka B. Assessment the degree of factors impact on employment in Ukraine's agriculture. Sustainability. 2021. Vol. 13. Issue 2. 564. https://doi.org/10.3390/su13020564.
206. Rodrigues-Garcés C., Fawaz-Yissi M. J., Muñoz-Soto J. A. Demographic and labor market transformations in rural areas of Chile. Acta Agronomica. 2017. Vol. 66. No. 2. http://dx.doi.org/10.15446/acag.v66n2.54918.

Навчально-наукове видання

Автоський колектив:

В.Алещенко, д.псих.н., проф. (розділ 6); О.Безрукова, д.соц.н., доц. (розділи 32,33); В.Буткалюк, к. соц.н. (розділи 5,8,11); О.Вілкова, к.соц.н., доц. (розділи 4,23); Н.Варга, д.соц.н., проф. (розділи 27,28); А.Зарицька, к.соц.н.(розділи 19,21); Я.Зоська, д.соц. н. проф. (розділ 18); А.Кузіор, д.хаб., проф. (розділи 29,30); А.Лобанова, д.соц.н., проф. (розділи 24,35); О.Маршавін, асп. (розділ 31); О.Могильний д.екон..н., проф.(розділи 13,16,17); Н.Патика, д.екон.н., проф.(розділи 14,15); А.Петренко-Лисак, к.соц.н., доц. (розділ 34); В. Смакота, к.соц.н. (розділи 6,9,12); М.Туленков, д.соц.н., проф.(розділи 1,2,3,20); В.Чепак, д.соц.н., проф. (розділи 22,25,26); Г.Черних, к.соц.н. (розділ 10)

ПРОФЕСІЙНА РЕСОЦІАЛІЗАЦІЯ БЕЗРОБІТНОГО НАСЕЛЕННЯ У СОЦІОЛОГІЧНОМУ ВИМІРІ

Колективна монографія

За загальною редакцією
доктора соціологічних наук, професора Туленкова М.В.
та доктора соціологічних наук, професора Чепак В.В.

Керівник видавничих проєктів Ю.В. Піча

Підписано до друку 04.02.2025 р.
Формат 60х84/16. Папір офсетний
Друк офсетний. Гарнітура Таймс
Ум. друк. арк. 22,3. Обл.-вид. арк 22,6

Видавництво «Каравела»,
просп. М. Рокоссовського, 8а, м. Київ, 04201, Україна.
E-mail: caravela@ukr.net
www.caravela.com.ua

Свідоцтво
про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів
видавничої продукції:
ДК №2035 від 16.12.2004 р.